



INTEGRITAS: KONSEP DAN PRAKTIK DALAM BISNIS



Editor

Prima Naomi | Handrix Chris Haryanto

Tim Penulis

Iin Mayasari | Handrix Chris Haryanto | Tia Rahmania
Ahmad Azmy | Handi Risza | Agung Priyono |
Adrian A Wijanarko | Iyus Wiadi | Auliya Rahma Putri |
M. Subhi-Ibrahim | Dhea Dayuranggi Meghatruh | Ayoeningsih Dyah W. |
Gilang Cempaka | Eko Fristiawanto

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Paramadina,
Jakarta*

Ririn Tri Ratnasari | Sri Hartini | Muhammad Ihwanuddin
Nisful Laila | Gancar C. Premananto | Masmira Kurniawati

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga,
Surabaya*

INTEGRITAS: **KONSEP DAN PRAKTIK** **DALAM BISNIS**



INTEGRITAS: KONSEP DAN PRAKTIK DALAM BISNIS

Editor

Prima Naomi | Handrix Chris Haryanto

Tim Penulis

Iin Mayasari | Handrix Chris Haryanto | Tia Rahmania

Ahmad Azmy | Handi Risza | Agung Priyono

Adrian Wijanarko | Iyus Wiadi

Auliya Rahma Putri | M. Subhi-Ibrahim

Dhea Dayuranggi Meghatruh | Ayoeningsih Dyah W.

Gilang Cempaka | Eko Fristiawanto

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Paramadina,
Jakarta*

Ririn Tri Ratnasari | Sri Hartini | Muhammad Ihwanudin
Nisful Laila | Gancar C. Premananto | Masmira Kurniawati

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga,
Surabaya*



DIVISI PENERBIT & PERCETAKAN
PT. RAJAWALI BUANA PUSAKA

INTEGRITAS: KONSEP DAN PRAKTIK DALAM BISNIS

Perpustakaan Nasional RI Katalog Dalam Terbitan (KDT)

ISBN 978-623-7787-55-6
viii; 328 hlm.; 23 cm.
Cetakan ke-1, September 2021

Editor

Prima Naomi
Handrix Chris Haryanto

Tim Penulis

Iin Mayasari, Handrix Chris Haryanto, Tia Rahmania
Ahmad Azmy, Handi Risza, Agung Priyono, Adrian A Wijanarko,
Iyus Wiadi, Auliya Rahma Putri, M. Subhi-Ibrahim, Dhea Dayurangga
Meghatruh, Ayoeningsih Dyah W., Gilang Cempaka, Eko Fristiawanto
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Paramadina, Jakarta

Ririn Tri Ratnasari, Sri Hartini, Muhammad Ihwanuddin, Nisful Laila,
Gancar C. Premananto, Masmira Kurniawati
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga,
Surabaya**

Desain Sampul

Tim Kreatif Ranka Publishing

Penerbit

Ranka Publishing
Divisi Penerbit dan Percetakan
PT Rajawali Buana Pusaka
Depok
HP / WA: +62 813 8326 6266
e-mail: rajawalibuanaprinting@gmail.com

Anggota IKAPI

No. 374/JBA/2020

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak isi buku ini, baik sebagian maupun seluruhnya dalam bentuk
apapun tanpa seizin dari penerbit.



KATA PENGANTAR

Di tengah pandemi Covid-19 ini, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Paramadina - Jakarta serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga - Surabaya bersemangat untuk melaksanakan kegiatan penulisan konsep dan studi kasus dengan tema prinsip integritas dalam pelayanan sektor publik/swasta untuk mendukung keefektifan kinerja. Studi ini membahas terkait dengan determinan dan konsekuensi integritas permasalahan definisi dan pengukuran konsep integritas, integritas: masalah *personal traits* ataukah sistem, integritas dalam berbisnis: *business ethics index*, pembentukan integritas, dan kasus-kasus integritas sektor swasta serta integritas dalam konsep agama.

Penulisan studi kasus ini diupayakan untuk bisa menjadi bahan pembelajaran bagi para mahasiswa, pengajar, dan mitra Universitas serta publik. Khusus untuk mahasiswa, terkait dengan pelaksanaan kurikulum yang sudah dilaksanakan, akan berjalan bagus apabila didukung dengan pengayaan pembelajaran berdasarkan kasus nyata. Dengan demikian akan menjadi bahan masukan bagi mahasiswa untuk mengetahui dinamika perusahaan dalam membangun dan menegakkan integritas pada perusahaannya. Untuk publik, penulisan studi kasus ini bisa menjadi referensi dalam pemahaman integritas di

sektor swasta. Terakhir, tulisan buku ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran perbaikan penulisan buku ini di masa yang akan datang, kami tunggu. Terima kasih.

Jakarta dan Surabaya, Juni 2021

Tim Penulis



DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DETERMINAN INTEGRITAS Ririn Tri Ratnasari | 1 |
| KONSEKUENSI INTEGRITAS Ririn Tri Ratnasari | 41 |
| INTEGRITAS DALAM TATARAN KONSEP DAN DIMENSI Iin Mayasari Handrix Chris Haryanto Tia Rahmania | 75 |
| INTEGRITAS: MASALAH PERSONAL TRAITS ATAUKAH SISTEM? Sri Hartini Muhammad Ihwanudin | 107 |
| BUSINESS ETHICS INDEX DAN BUSINESS ETHICS NATIONAL INDEX Ahmad Azmy Handi Risza Agung Priyono | 127 |
| INTEGRITAS DALAM PERSPEKTIF ISLAM M. Subhi-Ibrahim Dhea Dayuranggi Meghatruh | 171 |

| | |
|---|-----|
| PENGUATAN INTEGRITAS SEKTOR SWASTA: STUDI PADA PT PUMA LOGISTICS INDONESIA DAN PT KELOLA MINAT LAUT | |
| Nisful Laila | 207 |
| MEWUJUDKAN PELAYANAN SEKTOR PUBLIK MENUJU ZONA INTEGRITAS DAN WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK): STUDI PADA MUSEUM BASOEKI ABDULLAH | |
| Ayoeningsih Dyah W. Gilang Cempaka Eko Fristiawanto | 243 |
| BAGAIMANA MEMBENTUK INTEGRITAS DALAM ORGANISASI? | |
| Adrian A Wijanarko Iyus Wiadi Auliya Rahma Putri | 269 |
| MEMBANGUN INTEGRITAS PADA PT TOYA INDO MANUNGGAL | |
| Gancar C. Premananto Masmira Kurniawati | 305 |
| BIOGRAFI PENULIS | 317 |



PENGUATAN INTEGRITAS SEKTOR SWASTA: STUDI PADA PT PUMA LOGISTICS INDONESIA DAN PT KELOLA MINAT LAUT

Nisful Laila

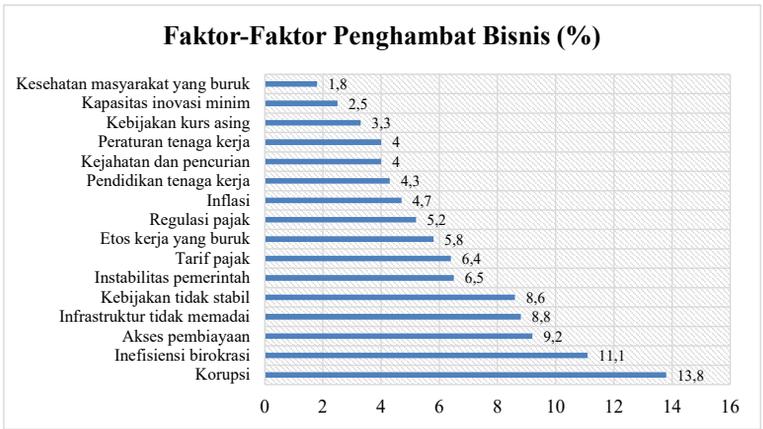
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga

A. Pendahuluan

Kegiatan usaha atau bisnis adalah tentang aktivitas jual-beli barang dan jasa dalam rangka untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Terdapat banyak sekali jalan yang dapat ditempuh oleh sebuah organisasi untuk dapat menghasilkan keuntungan yang maksimal. Dalam pengambilan keputusan mengenai jalan mana yang akan ditempuh oleh organisasi bisnis untuk memperoleh keuntungan dengan cara yang wajar dan tidak melanggar hukum berpacu pada moralitas. Moralitas dalam sebuah organisasi, integritas telah menjadi salah satu kunci penting dalam berbisnis. Integritas menjadi tonggak revolusi moral dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam menjalankan kegiatan usaha. Menegakkan integritas bersifat mutlak

dalam keseluruhan aspek bisnis, baik dari segi moral, intelektual, etika, aturan, keuangan, pelayanan hingga kualitas. Oleh karena itu, integritas menjadi sebuah tuntutan yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam menjalankan kegiatan usaha. Integritas dalam bisnis juga melambangkan sebuah komitmen tinggi dan tanggung jawab setiap individu kepada *stakeholders*, maupun konsumen (*customers*).

Kelalaian perusahaan dalam menegakkan integritas akan berdampak buruk bagi keberlangsungan bisnis, karena dapat melemahkan komitmen dan dapat merusak nilai-nilai dasar dalam manajemen bisnis. Salah satu contoh kasus pelanggaran integritas dalam berbisnis yang marak terjadi adalah tindakan korupsi. Menurut kajian *World Economic Forum* (2017), faktor utama yang menjadi hambatan dalam perkembangan bisnis di Indonesia adalah kasus korupsi. Persentase faktor korupsi sebagai penghambat utama bisnis di Indonesia adalah sebesar 13,8 %, kemudian diikuti oleh faktor-faktor lainnya seperti inefisiensi birokrasi (11,1 %), akses pembiayaan (9,2 %), infrastruktur yang tidak memadai (8,8 %), ketidakstabilan kebijakan (8,6 %), instabilitas pemerintah (6,5 %), tarif pajak (6,4 %) dan faktor lainnya yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber: *World Economic Forum* (2017).

Gambar 1. Faktor-Faktor Penghambat Bisnis di Indonesia

Korupsi dapat diartikan sebagai tindakan penyalahgunaan uang untuk keuntungan pribadi atau kelompok tertentu yang bersifat merugikan pihak lain. Integritas berhubungan dengan konsistensi setiap tindakan atau perbuatan individu dengan prinsip dan nilai-nilai moralitas yang dianut. Integritas dapat dilihat dari perilaku seseorang yang konsisten dengan prinsipnya dan tidak hanya ditunjukkan di depan orang lain, akan tetapi juga pada saat tidak disaksikan oleh orang lain. Para pelaku korupsi dianggap melanggar integritas, karena mereka hanya menganggap integritas sebagai sebuah citra yang hanya untuk ditunjukkan di depan orang lain.

Berdasarkan data Komisi Pemberantasan Korupsi (2020), sektor swasta menduduki peringkat tertinggi sebagai pelaku tindak pidana korupsi di Indonesia dengan total pelaku mencapai 308 orang, terhitung sejak tahun 2004 hingga 2020. Sedangkan anggota DPR dan DPRD menduduki peringkat kedua dengan total 274 pelaku. Data ini menunjukkan bahwa kasus korupsi di Indonesia ternyata tidak hanya terjadi pada sektor pemerintahan saja, justru kebanyakan pelaku tindak pidana korupsi berasal dari sektor swasta.

Tabel 1. Pelaku Korupsi di Indonesia 2004 - 2020 Berdasarkan Profesi

| Peringkat | Profesi | Total Pelaku |
|-----------|----------------------------|--------------|
| 1 | Sektor Swasta | 308 |
| 2 | Anggota DPR/DPRD | 274 |
| 3 | Eselon I/II/III | 230 |
| 4 | Lainnya | 157 |
| 5 | Walikota/Bupati & Wakil | 122 |
| 6 | Kepala Lembaga/Kementerian | 28 |
| 7 | Hakim | 22 |
| 8 | Gubernur | 21 |
| 9 | Pengacara | 12 |
| 10 | Jaksa | 10 |
| 11 | Komisioner | 7 |
| 12 | Korporasi | 6 |
| 13 | Duta Besar | 4 |
| 14 | Polisi | 2 |

Sumber: Laporan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), 2020.

Salah satu faktor mengapa korupsi di sektor swasta kurang mendapatkan sorotan adalah karena jarang melibatkan pejabat publik. Selain itu, hal ini juga disebabkan karena cakupan tindak pidana korupsi dalam Undang-Undang anti korupsi No. 31/1999 juncto UU No. 20/2001 hanya terbatas pada sektor publik saja yang secara langsung merugikan keuangan negara, tidak mencakup korupsi oleh sektor swasta, sektor asing yang beroperasi di Indonesia dan tidak memasukkan unsur pencucian uang sebagai bagian dari tindakan korupsi. Sedangkan United Nations Against Corruption (UNCAC) 2003 mendefinisikan tindakan korupsi lebih luas yang para pelakunya bisa berasal dari sektor publik, sektor swasta, pekerja dan organisasi asing yang menjalankan kegiatan operasionalnya di suatu negara, termasuk tindakan pencucian uang hasil korupsi. Berdasarkan laporan KPK terkait jumlah pelaku korupsi di Indonesia dengan sektor swasta yang menduduki peringkat pertama di atas, menandakan bahwa tingkat integritas pada sektor ini masih tergolong lemah.

Sektor swasta atau *private sector* merupakan kegiatan usaha individu atau badan usaha yang sebagian besar modalnya didirikan dan dikuasai oleh pihak swasta, tanpa campur tangan pemerintah. Sektor swasta dapat mencakup organisasi nirlaba maupun organisasi laba seperti korporasi, badan usaha milik swasta, lembaga jasa keuangan dan organisasi non-pemerintah lainnya. Korporasi merupakan salah satu bagian dari sektor swasta. Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1995, korporasi adalah nama suatu badan hukum, suatu perseroan, suatu perikatan orang yang lainnya atau suatu yayasan. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 1999, menyebutkan korporasi sebagai kumpulan terorganisir dari orang dan/atau kekayaan, baik merupakan badan hukum maupun bukan. Di samping sektor publik, sektor swasta di Indonesia juga memiliki peran besar dalam menggerakkan perekonomian nasional. Dalam pembangunan ekonomi nasional, sektor swasta memiliki peran vital dalam mendukung kegiatan produksi barang dan jasa yang tidak dapat dipenuhi oleh sektor usaha pemerintah, serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan pendapatan

nasional dan pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, dukungan penuh pemerintah pada sektor swasta sangat dibutuhkan untuk mendorong kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi nasional.

Menurut KPK (2016), setidaknya terdapat 6 alasan mengapa sektor swasta perlu untuk menegakkan integritasnya dalam rangka memberantas tingginya angka korupsi pada sektor tersebut secara tegas, antara lain:

1. Bisnis memiliki potensi untuk berkembang, terutama jika memiliki akses yang luas hingga ke pasar internasional, sehingga bisnis perlu menyesuaikan prakteknya dengan standar tingkat internasional.
2. Bisnis yang memiliki tata kelola yang baik dapat meningkatkan kredibilitasnya di mata investor serta memudahkan untuk mendapatkan akses pendanaan lebih luas.
3. Kinerja perusahaan tercermin dari tanggung jawab pengelola kepada pelanggan atau konsumennya dan juga pemegang saham.
4. Perusahaan yang terjerat kasus korupsi berpotensi menanggung kerugian besar karena harus menjalani investigasi oleh penegak hukum.
5. Perusahaan yang terjerat korupsi dapat kehilangan reputasinya.
6. Tanggung jawab reputasi tidak hanya berdampak pada perusahaan namun juga pimpinan perusahaan secara pribadi.

Dari sini dapat dipastikan bahwa kasus korupsi yang terjadi pada sektor swasta akan selalu memberikan dampak buruk bagi perkembangan sektor tersebut. Dampak tindakan korupsi pada sektor swasta tidak hanya menimbulkan kerugian secara finansial, akan tetapi juga akan menghambat perkembangan bisnis dan perekonomian secara luas, menyebabkan inefisiensi dalam organisasi, serta dapat memperburuk citra organisasi dan iklim investasi nasional secara makro. Perusahaan manapun yang terjerat kasus korupsi juga akan sulit untuk mendapatkan akses pendanaan lebih luas, karena kasus korupsi sudah pasti akan menjatuhkan kredibilitas perusahaan di mata investor. Dari segi moralitas, tindakan korupsi dapat melemahkan integritas seseorang dan



meningkatkan tindak kejahatan berkelanjutan karena seringkali tindakan korupsi dapat menciptakan efek domino yang tidak hanya melibatkan satu pihak saja.

Korupsi sebagai bentuk pelanggaran integritas sudah dipastikan dapat melemahkan sendi-sendi dalam organisasi dan memberikan dampak buruk secara luas pada perekonomian nasional. Dengan demikian, dalam rangka untuk memerangi tindakan korupsi, perusahaan perlu untuk mengambil tindakan preventif sedini mungkin. Penegakan integritas menjadi kunci penting dalam meningkatkan kesadaran organisasi terhadap etika bisnis. Suatu organisasi dapat dikatakan memiliki integritas jika organisasi tersebut mampu untuk membangun karakter setiap individu didalamnya untuk bertindak selaras dengan nilai-nilai organisasi, visi dan misi organisasi dengan tetap mengedepankan moralitas. Dalam rangka membangun karakter sumber daya manusia berintegritas tinggi, tentu setiap organisasi memiliki cara masing-masing. Penanaman integritas yang kuat pada setiap individu yang memiliki karakter yang berbeda-beda dan menyelaraskan dengan nilai-nilai organisasi tentu tidaklah mudah.

Bab ini akan secara khusus menjelaskan bagaimana praktek penegakan integritas di sektor swasta menggunakan pendekatan studi kasus pada 2 perusahaan swasta yang ada di Indonesia, yaitu PT Puma Logistics Indonesia dan PT Kelola Mina Laut. Untuk mendapatkan gambaran secara detail, penulis juga telah melakukan wawancara secara mendalam dengan pimpinan dari 2 perusahaan tersebut. Pembahasan dalam bab ini terdiri dari beberapa bagian, yaitu profil perusahaan, penerapan nilai-nilai integritas pada sektor swasta, manajemen Sumber Daya Manusia berintegritas, perspektif perusahaan tentang bagaimana integritas dapat mempengaruhi kinerja dan tantangan yang dihadapi perusahaan swasta dalam menegakkan integritas. Bab ini ditutup dengan kesimpulan yang menjelaskan manfaat dari pembelajaran tentang penegakan integritas di sektor swasta.

B. Praktek Integritas Pada Sektor Swasta

1. Profil PT Puma Logistics Indonesia

PT Puma Logistics Indonesia merupakan salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak di bidang logistik. PT Puma Logistics Indonesia menyediakan layanan jasa untuk menunjang kegiatan pengiriman ekspor, impor dan transportasi domestik, serta jasa penyimpanan gudang. Perusahaan ini sudah berdiri sejak 2005 dan berkantor pusat di kota Surabaya, tepatnya di Jalan Teluk Sampit Nomor 25A, Perak Utara, Kecamatan Pabean Cantikan, serta dua cabang lainnya di kota Denpasar dan Semarang. PT Logistics Indonesia didirikan atas dasar motivasi dan komitmen untuk meningkatkan industri logistik di Indonesia dan memberikan kemudahan bagi kegiatan perdagangan antar wilayah baik dalam lingkup nasional maupun internasional melalui penyediaan layanan jasa pengangkutan dan pergudangan.

Motto PT Puma Logistics Indonesia adalah “*Safe Reliable Transportation For Any Occasion*” dengan visi “Menjadi perusahaan logistik terdepan yang memprioritaskan kepuasan pelanggan”. Adapun beberapa misi penting yang dijalankan oleh PT Puma Logistics Indonesia untuk mencapai visi mereka adalah sebagai berikut:

- a. Menjalin kerjasama yang baik dengan pelanggan dan selalu dapat diandalkan.
- b. Mengintegrasikan jasa pengiriman, pergudangan, pendistribusian serta kepabeanaan dalam satu sistem teknologi yang inovatif, mudah dan fleksibel.
- c. Mempercepat dan mengembangkan kekuatan jaringan serta infrastruktur yang ada dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan memiliki integritas moral yang tinggi.
- d. Mendorong pertumbuhan dan perkembangan usaha guna mencapai kesejahteraan pegawai.

Dalam menjalankan kegiatan operasional bisnisnya, PT Puma Logistics Indonesia fokus pada penyediaan jasa ekspedisi muatan yang membantu para produsen untuk memindahkan barang dagangan mereka ke pasar, pelanggan hingga pada titik distribusi akhir. Sebagai *forwarder* terkemuka, PT Puma Logistics Indonesia berkomitmen dalam menjamin prosedur pengiriman yang efisien, tepat waktu dan keamanan barang sampai pada titik tujuan akhir pengiriman dengan jangkauan wilayah hingga ke seluruh belahan dunia. Adapun beberapa layanan jasa yang disediakan oleh PT Logistics Indonesia, antara lain:

- a. *Import*, -menerima pengiriman barang dagangan dalam *container* dan pengurusan *custom clearance* dari berbagai produsen luar negeri ke dalam Indonesia melalui pelabuhan-pelabuhan internasional strategis di wilayah Semarang, Denpasar, Surabaya dan Jakarta.
- b. *Export*, -menyediakan jasa pengiriman ke luar negeri, mulai dari menerima dan mengumpulkan barang dari produsen untuk prabayar maupun pembayaran di muka, termasuk penyediaan layanan *FLC (Full Container Load, LCL (Full Container Load) dan Breakbulk* (muatan lepas).
- c. *Warehousing*, -menyediakan fasilitas penyimpanan gudang untuk berbagai macam barang, termasuk penyediaan fasilitas penjemputan, penyimpanan untuk jangka pendek dan jangka panjang, jasa distribusi dalam wilayah domestik maupun internasional, jasa pengisian dan pengosongan kargo, hingga manajemen inventaris



Gambar 1. Terminal Peti Kemas Surabaya (*Container Crane*)

- d. *Transportation-Service*, - memberikan saran jenis dan metode transportasi yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan, memantau setiap pergerakan transportasi agar dapat mendeteksi masalah lebih dini sehingga dapat secepat mungkin untuk diatasi atau dihindari jika masih memungkinkan, serta melayani pemindahan kargo dari yang paling ringan hingga kargo berat.

2. Profil PT Kelola Mina Laut (Kelola Group).

PT Kelola Mina Laut (KML) atau yang juga dikenal dengan nama KML Food merupakan salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang memproduksi makanan laut. PT Kelola Mina Laut di dirikan pada 18 Agustus 1994 oleh Muhammad Nadjikh. PT Kelola Mina Laut didirikan atas motivasi untuk mengembangkan dan menggerakkan industri perikanan, baik industri perikanan tangkap dan budidaya untuk diolah menjadi produk yang bernilai tinggi dan bernilai tambah. Awal mulanya, perusahaan ini hanya berupa unit pengelolaan ikan teri nasi (*chirimen*) yang sangat sederhana dan berlokasi di Desa Sobontoro, Kecamatan Tambakboyo, Kabupaten Tuban untuk pasar ekspor Jepang. Seiring berjalannya waktu, unit pengelolaan ikan teri nasi KML Food memperluas usahanya dengan mengembangkan hingga 30 unit pengelolaan di sepanjang pantai Utara Jawa dan Madura. Pada tahun 1999, KML Food mengembangkan usahanya dengan memproduksi ikan beku dan *cephalopoda* untuk pasar ekspor di Gresik, yang kemudian diikuti oleh pabrik-pabrik lainnya di Makassar, Luwuk, Kendari dan Sidoarjo. Kemudian pada 2001, KML Food mengembangkan usaha udang beku dan menjalin kemitraan dengan para petani lokal dan tradisional di daerah Gresik dan Makassar.

Pada tahun 2003, usaha ini mulai merambah unit pengelolaan daging kepiting di Gresik dan Serang dengan fokus memberdayakan nelayan tradisional dari Pantai Sumatera, Pantai Utara Jawa dan Madura, Pantai Selatan Kalimantan hingga ke daerah Pantai Timur Sulawesi. Sejak tahun 2005, KML Food mulai mengembangkan unit pengelolaan seafood di Gresik untuk diekspor ke luar negeri. Pada tahun 2006, usaha ini mulai mengembangkan berbagai pabrik bakso

dan kue ikan, serta mendirikan PT Mitra Nasional Kualitas (MNK) dan PT Kelola Niaga Makmur (KNM) sebagai perusahaan distribusi untuk pasar domestik. Pada 2010, KML Food mulai mengembangkan pabrik pengelolaan surimi yang merupakan bahan baku utama produk bakso dan kue ikan.



Gambar 2. Perjalanan Pengembangan Produk KML Food

Sejak tahun 2014, KML Food mulai mengakuisisi beberapa saham perusahaan lain, seperti saham milik PT Mitratani Dua Tujuh Minoritas yang memiliki produk unggulan Edamame dan Okra di Jember dan PT Kenkyo Foods Tech Industry yang bergerak di bidang bisnis sayuran beku di Semarang di tahun selanjutnya. Kemudian masih di tahun 2015, KML Food kembali membentuk *Joint Venture* dengan perusahaan Jepang dan mendirikan PT Kelola Mina Laut Ichimasa Foods di Bogor untuk memproduksi *crab stick*. Hingga saat ini perusahaan telah mengalami perkembangan yang cukup pesat dengan berbagai produk perikanan dan produk turunan lainnya dengan total 57 unit pengolahan dari yang berskala besar hingga kecil tersebar di seluruh Indonesia. PT Kelola Mina Laut memiliki target penjualan 90% ekspor dan sisanya dijual di pasar lokal. Saat ini perusahaan telah berkembang dan memiliki beberapa anak perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan dibidang perikanan dan pertanian, perdagangan, jasa dan investasi yang berada dalam satu korporasi yang bernama “Kelola Group”.



Gambar 3. Mitra Distribusi KML Food

Berdasarkan sejarah dan latar belakang pendiriannya, terlihat bahwa PT Kelola Mina Laut memiliki komitmen yang tinggi dalam mengembangkan industri olahan makanan laut dan perikanan di Indonesia yang mereka tuangkan ke dalam visi dan misi-nya sebagai berikut:

Visi:

- a. Menjadi perusahaan makanan yang paling kompetitif di Indonesia.
- b. Menjadi *Kitchen of Indonesia*.
- c. Menjadi *Global Food Company*.

Misi:

- a. Status perusahaan sebagai *Public Company* (Perusahaan Terbuka).
- b. Garapan bisnis sebagai *Integrated Food Industries*, meliputi:
 - 1) Penguasaan bahan baku (*Global Sourcing*).
 - 2) Pengolahan (produk bernilai tambah dan *consumer pack*).
 - 3) Penguasaan distribusi dan marketing (*Branding*) yang kuat.
 - 4) Sasaran pasar ke penjualan retail dan *Food Service Company* (90% ekspor dan 10% domestik).
 - 5) Pengembangan usaha melalui pertumbuhan anorganik dan organik yang berbasis aplikasi Teknologi dan IT
 - 6) Memiliki sarana pendukung:

- a) *KML Food Inovation Centre (KFIC)*.
 - b) *KML Food Education Centre (KFEC)* atau *KML University*
- 7) Pengelolaan manajemen perusahaan kelas dunia yang profesional dan modern

3. Implementasi Nilai-Nilai Integritas Pada Sektor Swasta

Sebagai perusahaan yang memiliki jangkauan bisnis hingga ke pasar global, baik PT Puma Logistics maupun PT Kelola Mina Laut percaya bahwa kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci dalam setiap pencapaian target kinerja perusahaan. Oleh karena itu, kedua perusahaan tersebut memiliki komitmen yang tinggi dalam membangun karakter SDM yang berintegritas. Kedua narasumber, baik PT Puma Logistics Indonesia dan PT Kelola Mina Laut percaya bahwa nilai yang dibutuhkan untuk dapat mencapai target kinerja perusahaan bukan hanya profesionalisme, akan tetapi juga penting untuk memperkuat integritas dengan menjunjung tinggi nilai-nilai moralitas. Penegakkan prinsip integritas tidak hanya sekedar melarang pegawai untuk menerima gratifikasi atau mengeluarkan aturan tertulis tentang hal itu, melainkan mengajak seluruh individu dalam perusahaan untuk mengembangkan kualitas diri dengan berpegang teguh pada moralitas, sikap luhur dan jujur secara utuh.



Gambar 4. Business Philosophy of KML Food

Selain sebagai pedoman target pencapaian kinerja, visi dan misi perusahaan juga seringkali mencerminkan nilai-nilai integritas yang dianut oleh perusahaan, dan hal ini juga berlaku bagi PT Puma Logistics Indonesia. Katakanlah misi pertama PT Puma Logistics Indonesia adalah “menjalin kerjasama yang baik dengan pelanggan dan selalu dapat diandalkan”. Untuk itu, segala jenis tindakan pegawai yang bertentangan dengan misi tersebut, misalnya kurang komunikatif dan tidak dapat memahami kebutuhan pelanggan, akan berujung pada ketidakpuasan pelanggan. Cara kerja pegawai yang tidak dapat membuat pelanggan yang dilayani merasa “puas” ini berlawanan dengan tujuan misi pertama PT Puma Logistics Indonesia, sehingga perusahaan akan sulit untuk menjalin kerjasama jangka panjang dengan pelanggan, karena sikap pegawai yang tidak bisa diandalkan.

Begitu pula dengan PT Kelola Mina Laut yang memasukkan nilai integritas sebagai salah satu *basic value* filosofinya diantara keempat *basic value* lainnya, yaitu *change*, *commonwealth*, *human* dan *excellence*. Hal ini merupakan bentuk kesadaran perusahaan akan pentingnya memegang teguh nilai integritas sebagai fundamental dalam menjalankan kegiatan bisnis dan melaksanakan salah satu misi perusahaan untuk “mengelola manajemen perusahaan kelas dunia yang profesional dan modern”. Integritas sangat erat kaitannya dengan dedikasi dan etos kerja pegawai dalam suatu organisasi. Seorang pegawai yang berintegritas tentunya tidak akan mudah tertarik dengan hal-hal yang melanggar hukum dan penyalahgunaan wewenang hanya demi keuntungan pribadi. Selain itu, jika mengingat kembali makna dari integritas adalah konsistensi antara ucapan dan tindakan yang dapat melahirkan sebuah komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi dengan tetap berpedoman pada moralitas. Dari sinilah profesionalisme dapat terbentuk yang menuntun pada sikap jujur, konsisten dengan ucapan, berdedikasi dan penuh tanggung jawab terhadap kinerja.



Gambar 5. Sertifikasi Milik PT Kelola Mina Laut

Contoh penerapan nilai integritas yang paling dekat dengan dunia bisnis pengelolaan makanan seperti yang dijalankan oleh PT Kelola Mina Laut adalah seorang pengelola bisnis makanan yang profesional, akan tercermin dalam produk makanan yang dijual yang sudah pasti mengandung bahan-bahan berkualitas dan aman untuk dikonsumsi. Sikap transparan dalam menjamin keamanan bahan-bahan makanan juga diperlukan dengan membuktikannya melalui sertifikasi lulus uji klinis dari badan resmi negara yang menjamin keamanan produk makanan seperti HACCP dari BPOM dan jaminan halal dari LPPOM MUI.

Kepuasan pelanggan adalah salah satu tolak ukur keberhasilan bisnis. Maka mendapatkan kepercayaan pelanggan adalah hal utama yang menjadi prioritas perusahaan manapun, tidak terkecuali bagi PT Puma Logistics Indonesia maupun PT Kelola Mina Laut yang keduanya kompak beranggapan bahwa kegiatan usaha tidak akan lagi bermakna, jika perusahaan kehilangan rasa kepercayaan dari pelanggan. Dan untuk meningkatkan dan mempertahankannya, perusahaan perlu konsisten dan transparan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya, mengingat bahwa kunci integritas terletak pada konsistensi antara tindakan dengan ucapan di setiap waktu dan dalam kondisi apapun, termasuk ketika seseorang berada dalam kondisi sulit sekalipun. Sedangkan sikap transparan merupakan bukti bahwa seseorang telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan dan *Standard Operating Procedure* (SOP) perusahaan yang akan membuahkan kepercayaan dari orang lain terhadap hasil kerjanya. Salah satu contoh sikap konsisten dan transparan dalam bekerja

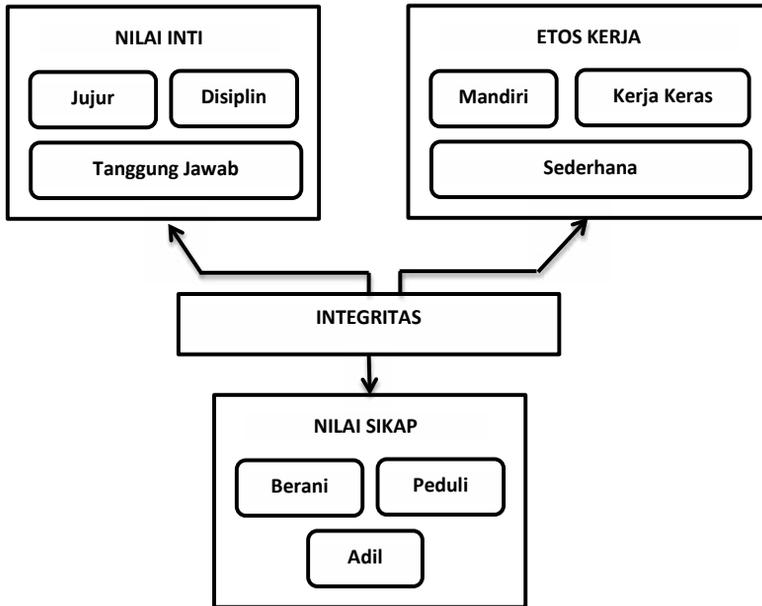
adalah seseorang yang mematuhi aturan yang berlaku, kode etik dan memegang teguh prinsip moralitas, tidak akan pernah sekali-kali tertarik bahkan terbesit pemikiran untuk menerima atau memungut gratifikasi di luar hak dan kewajibannya.

Keberhasilan perusahaan dalam menerapkan nilai-nilai integritas pada lingkungan kerja mereka dapat terlihat dari pengakuan dan kepercayaan yang didapatkan dari para *customer* atau konsumennya, mitra bisnis dan lingkungan masyarakat sekitar. Kesuksesan sebuah usaha juga tidak terlepas dari keberhasilan perusahaan dalam menanamkan nilai-nilai integritas pada seluruh aspek bisnis yang dijalankan. Saat melakukan *interview* dengan pihak perusahaan, PT Kelola Mina Laut juga menyatakan hal demikian:

“Integritas memiliki peran yang sangat penting bagi pelaku usaha dan sudah sepatutnya harus dimiliki oleh seluruh pimpinan dan karyawan yang terlibat. Wujud yang nyata dari integritas ini adalah pengakuan reputasi yang tinggi dari seluruh stakeholder terkait yang bersangkutan dengan bisnis mulai dari customers, mitra atau rekanan dan lingkungan sekitar. Nilai-nilai integritas harus ada dalam setiap kegiatan bisnis, mulai dari perolehan bahan baku, cara-cara berproduksi, kualitas barang jadi yang dihasilkan sampai dengan pengiriman barang kepada customer harus dilakukan dengan tepat waktu, dilakukan secara jujur, tanggung jawab, transparan, tidak ada unsur penipuan dan berkesinambungan (going concern), dimana semua itu akan meningkatkan integritas perusahaan. Pengakuan integritas yang tinggi bisa terlihat dari kepuasan customer, peningkatan jumlah permintaan akan produk yang kita hasilkan dari bulan ke bulan dan bahkan setiap tahunnya, serta minimnya komplain dan barang yg dikembalikan” (PT Kelola Mina Laut)

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) pada tahun 2015 telah merilis sembilan nilai integritas yang diharapkan penerapannya dapat menekan tingginya angka korupsi yang terjadi pada sektor swasta di Indonesia (KPK, 2016a). Kesembilan nilai-nilai integritas tersebut terbagi menjadi tiga kategori, yaitu (1) nilai integritas inti, yang terdiri dari jujur, disiplin dan tanggung jawab, (2) etos kerja integritas, yang terdiri dari mandiri, kerja keras dan sederhana, serta (3) nilai sikap integritas, antara lain yaitu berani, peduli dan adil.

Berikut adalah penerapan nilai-nilai integritas pada dua perusahaan swasta terkemuka di Indonesia, yaitu PT Puma Logistics Indonesia dan PT Kelola Mina Laut.



Sumber: Modul KPK (2016a)

Gambar 6. Nilai-Nilai Integritas

a. Nilai Inti Integritas: Jujur, Disiplin dan Tanggung Jawab

Jujur. Nilai integritas inti yang pertama adalah kejujuran. Dalam proses perekrutan pegawai, seringkali sebuah perusahaan menetapkan standar dasar seperti tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, serta memiliki karakter yang jujur, tulus dan berintegritas. Bagi perusahaan, sangat mudah untuk menemukan kandidat yang berpendidikan tinggi dan berpengalaman, namun tidak mudah untuk menemukan kandidat yang berkarakter jujur dan memiliki integritas tinggi. Oleh karena itu, tenaga kerja yang memiliki karakter tersebut merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Bagi PT Puma Logistics Indonesia, integritas sangat erat kaitannya dengan sikap jujur, karena sikap jujur menunjukkan

bahwa seseorang tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan tugas ketika bekerja. Terlebih lagi, PT Puma Logistics Indonesia merupakan bisnis yang bergerak di bidang jasa, dimana kepuasan pelanggan menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan. Selain itu, menjalankan kegiatan usaha juga tidak semata-mata untuk mendapatkan keuntungan yang besar, akan tetapi juga untuk mendapatkan kepercayaan pelanggan sehingga misi utama perusahaan untuk menjalin kerjasama dalam jangka panjang dan selalu dapat diandalkan, dapat tercapai.

Sementara bagi PT Kelola Mina Laut, kejujuran diterapkan dari cara mereka menjalankan bisnis, mulai dari cara memperoleh bahan baku, pengolahannya, hingga pendistribusian produk kepada konsumen secara keseluruhan dilakukan secara transparan dengan menaati peraturan yang berlaku, menjamin kualitas bahan dasar pembuatan produk makanan yang aman untuk dikonsumsi dan realisasi anggaran biaya yang harus sesuai dengan SOP. Selain itu, sikap transparan juga tercermin dari keterbukaan perusahaan dalam menyajikan informasi, keputusan maupun kebijakan yang berkaitan dengan perusahaan kepada publik melalui media massa. Sikap transparan dalam bekerja merupakan manifestasi dari nilai kejujuran yang menjadi modal utama dalam membentuk karakter Sumber Daya Manusia berintegritas. Penerapan nilai kejujuran juga yang menjadi pilar utama dalam mencegah perbuatan yang melanggar hukum seperti tindakan KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) serta perbuatan tercela lainnya yang tidak sejalan dengan nilai-nilai moralitas. Dengan bersikap jujur dalam berbisnis, akan lebih mudah untuk mendapatkan sebuah kepercayaan baik dari pelanggan, atasan, rekan kerja hingga masyarakat.

Disiplin. Nilai integritas inti kedua adalah disiplin, yang ditunjukkan dengan pola hidup teratur, tertib dan selalu taat pada aturan serta menghargai waktu dan hal-hal kecil. Dalam dunia bisnis, hal-hal kecil sama pentingnya dengan hal-hal besar, karena hal kecil merupakan modal utama untuk mencapai hal besar jika mampu dilakukan secara konsisten. Salah satu contoh konkretnya adalah ketika ingin melakukan perubahan, seperti kebiasaan buruk datang terlambat yang tentunya tidak dapat diraih secara instan.

Perlu untuk merubah kebiasaan-kebiasaan kecil terlebih dahulu, sebelum bisa menghilangkan kebiasaan buruk tersebut sepenuhnya. Sikap disiplin memang tidak mudah untuk dilakukan, namun jika dilatih secara konsisten dan terus menerus pasti akan bisa diterapkan sepenuhnya. Salah satu kunci utama yang membentuk sikap disiplin adalah komitmen. Seseorang yang berkomitmen pasti akan selalu taat pada aturan, karena memiliki pola hidup yang tertib dan teratur.

Kedisiplinan merupakan pondasi utama dalam meraih kesuksesan dan hal ini juga berlaku dalam meraih kesuksesan di dunia bisnis. Terdapat berbagai macam bentuk kedisiplinan dalam dunia bisnis, seperti disiplin dalam manajemen waktu dan disiplin belajar. Manajemen waktu secara efisien dalam dunia bisnis sangat diperlukan untuk mengatur prioritas pekerjaan, agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Selain itu, disiplin belajar juga sangat diperlukan dalam bisnis, bahkan untuk ukuran seorang pemilik bisnis yang sukses sekalipun masih perlu untuk belajar dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya dan bertahan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Untuk bisa bertahan di tengah persaingan sekaligus meningkatkan kinerjanya, para pelaku bisnis harus memiliki keunggulan kompetitif, yang mana hal ini hanya dapat dilakukan dengan kedisiplinan belajar.

Sikap disiplin juga menjadi nilai integritas yang berperan penting dalam menunjang keberhasilan bisnis bagi PT Puma Logistics Indonesia dan PT Kelola Mina Laut, mengingat keduanya sama-sama memiliki visi untuk menjadi perusahaan terdepan yang memimpin bidang industri masing-masing. PT Puma Logistics Indonesia dengan visi menjadi perusahaan logistik terdepan yang memprioritaskan kepuasan pelanggan, percaya bahwa pencapaian yang telah diraihinya saat ini adalah buah hasil kedisiplinan dari setiap individu di perusahaan yang telah jatuh bangun dalam membangun PT Puma Logistics Indonesia seperti saat ini. Begitu pula dengan PT Kelola Mina Laut yang memiliki visi utama untuk menjadi perusahaan makanan yang paling kompetitif di Indonesia juga sangat menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan.

Manajemen pekerjaan dan waktu yang efisien menjadi kunci penting dalam bidang jasa pengiriman barang seperti yang dilakukan

oleh PT Puma Logistics, karena perusahaan hanya bisa membuat pelanggan puas hanya jika barang yang telah dipercayakan kepada perusahaan datang tepat waktu dan dalam keadaan utuh ke tangan pelanggan. Di sisi lain, seiring meningkatnya persaingan di bidang industri makanan juga mendorong para pekerja di PT Mina Kelola Laut untuk terus disiplin dalam belajar, bahkan belajar dari kompetitor mereka sekaligus agar mampu untuk bersaing dan meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga visi-misi perusahaan dapat tercapai.



Gambar 7. Program CSR PT Kelola Mina Laut: Penyaluran Bantuan Komputer ke SMP Muhammadiyah 3 Surabaya Pada 2019

Tanggung Jawab. Nilai integritas yang ketiga adalah tanggung jawab yang ditunjukkan dengan sikap berani menerima konsekuensi atas apa yang sudah dilakukan, mengakui dan memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan. Integritas tercermin dari sikap penuh rasa tanggung jawab seseorang dalam menanggung segala risiko dan akibat dari pekerjaannya. Salah satu contoh konkret dari sikap penuh tanggung jawab antara lain adalah tidak menyalahkan orang lain ketika berbuat salah tetapi lebih pada melakukan evaluasi diri. Dalam dunia bisnis, rasa tanggung jawab diperlukan agar kegiatan bisnis yang dijalankan tidak sampai merugikan pihak lain. Oleh karenanya, tanggung jawab dijadikan sebagai salah satu acuan dalam etika berbisnis. Etika bisnis dapat dilihat dari cara perusahaan bertanggung jawab terhadap pegawainya, lingkungan sekitar, serta

taggung jawab sosial dalam menjamin kesejahteraan masyarakat. Adapun bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap masalah sosial dan lingkungan sekitarnya disebut dengan istilah *Corporate Social Responsibility* (CSR).

Pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik seperti PT Puma Logistics Indonesia, nilai tanggung jawab sepenuhnya diterapkan ketika pelanggan mempercayakan barang mereka untuk dikirimkan ke wilayah lain. Disinilah perusahaan berkewajiban untuk menjamin keselamatan dan keutuhan barang yang sudah dipercayakan kepada mereka. Perusahaan juga harus siap untuk menanggung risiko dan kerugian jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan pada barang pelanggan, karena ketika barang sudah berada di tangan perusahaan, keutuhan nilai barang dan keselamatannya menjadi tanggung jawab perusahaan sepenuhnya.

Sementara itu, salah satu penerapan sikap tanggung jawab pada PT Kelola Mina Laut ditunjukkan dengan program *joint venture* dengan mitra dari Taiwan untuk pengelolaan produk limbah produksi perikanan mereka menjadi produk tepung ikan dan minyak ikan. Program ini merupakan salah satu bentuk tanggung jawab mereka terhadap lingkungan alam disekitarnya, sehingga dengan adanya program ini, limbah-limbah perikanan menjadi lebih bermanfaat dan bernilai tambah serta berkontribusi dalam mengurangi penumpukan limbah pabrik. Selain itu, PT Kelola Mina Laut juga pernah menyalurkan dana CSR mereka dalam bentuk penyaluran bantuan komputer kepada salah satu sekolah di Surabaya.

b. Etos Kerja Integritas: Mandiri, Kerja Keras dan Sederhana

Etos kerja merupakan sebuah nilai yang lahir dari semangat dan motivasi seseorang yang diyakini dapat mendorong kinerja dalam rangka memperoleh hasil terbaik yang tentunya dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan tetap berpegang teguh pada nilai-nilai moralitas (Sinamo, 2003). Seorang pelaku bisnis yang berintegritas akan memiliki etos kerja yang tinggi, karena dirinya memiliki dedikasi tinggi, dapat bertanggung jawab, disiplin dan selalu berupaya untuk melakukan segala kegiatan bisnisnya sesuai dengan nilai dan etika dalam berbisnis.

Etos kerja integritas yang pertama adalah mandiri. Seseorang dapat dikatakan mandiri apabila memiliki kecenderungan untuk berinisiatif, mampu untuk bersikap dan berpendapat, percaya diri, tidak bergantung pada orang lain, mampu memberikan arahan, serta mampu mencoba hal baru sendiri. Dalam berbisnis, etos kerja mandiri sangat diperlukan, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang bersifat non-tim atau individu. Setiap individu harus memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah dilimpahkan kepadanya. Pribadi yang mandiri sudah pasti dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus bergantung pada orang lain. Terutama dalam memulai sebuah bisnis, sudah pasti kemandirian dari seseorang yang ingin memulai bisnis itulah yang menjadi modal utamanya. Para pelaku bisnis harus memiliki inisiatif untuk memulai perubahan dan menciptakan sesuatu, percaya diri dalam bersikap dan mengemukakan pendapat, serta mampu menjadi penggerak yang dapat mengarahkan orang-orang di sekitarnya. Selain itu, pribadi yang mandiri juga tentunya memiliki visi yang menggambarkan masa depan seperti apa yang mereka rencanakan, kritis dalam mengidentifikasi masalah dan solutif dalam memecahkannya, serta tegas dalam mengambil keputusan.

Kerja keras merupakan etos kerja integritas kedua yang direfleksikan dengan sikap seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target kerja demi mendapatkan kepuasan atas hasil kerjanya. Dalam dunia bisnis, tidak ada satupun pelaku bisnis yang sukses tanpa kerja keras karena sejatinya keberhasilan hanya bisa dicapai dengan kerja keras. Sosok pekerja keras biasanya terlihat dari semangat dan kesungguhan yang ditunjukkan dalam setiap performanya ketika bekerja. Selain itu, kerja keras juga ditunjukkan dengan tidak bermalasan, tidak mudah mengeluh, selalu dapat memanfaatkan waktu dengan optimal, tidak cepat merasa puas atas hasil atau pekerjaan yang tengah digeluti, selalu optimis dan tidak mudah putus asa.

Etos kerja integritas yang ketiga adalah sederhana. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016), sederhana diartikan sebagai sesuatu yang tidak berlebihan. Namun, kesederhanaan dalam hidup memiliki makna yang lebih luas dari itu. Adapun makna dari

kesederhanaan dalam hidup tercermin dalam beberapa hal, sebagai berikut:

- 1) Hidup sederhana tidak berarti miskin atau kikir, namun lebih kepada hidup sesuai dengan standar kebutuhan dan tidak menghambur-hamburkan harta atau sumber daya yang dimiliki.
- 2) Hidup sederhana lebih menekankan pada gaya hidup, bukan pada usaha dikeluarkan, karena dalam konteks usaha untuk meraih kesuksesan harus dilakukan secara maksimal, tidak dengan sederhana.
- 3) Hidup sederhana adalah hidup secara wajar, dalam artian hanya menggunakan harta sesuai dengan kebutuhan dan tidak membuang-buang harta untuk sesuatu yang tidak penting. Hidup hemat merupakan salah satu bentuk kesederhanaan dalam hidup.
- 4) Sederhana itu cerdas, karena artinya mampu untuk menggunakan sumber daya dengan penuh pertimbangan yang matang, dengan berorientasi pada masa depan dan mampu menyusun skala kebutuhan atas barang yang dibeli.
- 5) Sederhana artinya mampu membedakan antara kebutuhan dan keinginan

Berdasarkan makna kesederhanaan hidup tersebut, dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki gaya hidup sederhana memiliki pola pikir jangka panjang karena mereka tahu bahwa sumber daya itu terbatas, keinginan manusialah yang tidak memiliki batasan. Para pelaku bisnis yang sukses sudah pasti tahu bagaimana cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien karena mereka mampu memaknai dan menerapkan gaya hidup sederhana. Jika tidak, kemungkinan akan susah bagi pelaku bisnis untuk bisa mempertahankan bisnisnya ketika tidak bisa memilah antara kebutuhan usaha dan keinginan pribadinya. PT Puma Logistics Indonesia dan PT Kelola Mina Laut merupakan dua dari sekian banyak usaha bisnis yang dapat dikatakan berhasil dalam menerapkan ketiga etos kerja integritas, yaitu mandiri, kerja keras dan sederhana dalam membangun usahanya hingga sukses seperti sekarang.

c. Nilai Sikap Integritas: Berani, Peduli dan Adil

Nilai sikap integritas terdiri dari berani, peduli, adil dan sabar. Nilai sikap pertama, adalah berani yang menurut Kamus Bahasa Indonesia merujuk pada sikap tidak takut dalam menghadapi bahaya atau kesulitan. Jika diartikan secara lebih luas, sikap berani menunjukkan tekad seseorang untuk melakukan suatu hal diluar zona nyaman yang tentunya memiliki risiko dan konsekuensi yang harus dihadapi jika gagal. Berani adalah lawan kata dari takut, yang artinya seseorang yang memiliki keberanian sudah pasti tahu akan konsekuensi atau risiko yang menantinya di depan, akan tetapi sosok yang berani tidak akan pernah terhentikan oleh adanya risiko kegagalan ketika melakukan sesuatu. Sosok pemberani sadar bahwa dalam setiap tindakan dan usaha pasti ada risiko yang menyertainya, sehingga tidak ada istilah tidak mungkin untuk mencoba usaha atau hal baru. Kegagalan adalah pembelajaran yang memberikan pengalaman berharga bagi sosok yang memiliki keberanian. Dalam dunia bisnis, sikap berani tentu saja sangat dibutuhkan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada, seperti pasar yang semakin kompetitif, tuntutan untuk selalu berinovasi, risiko investasi serta perubahan kondisi ekonomi. Terutama dalam memulai sebuah bisnis, sikap berani dibutuhkan sebagai pijakan untuk mengambil langkah awal. Selain itu, dalam menegakkan integritas pada sektor swasta, sikap berani dapat ditunjukkan dengan menentang segala tindakan yang melanggar aturan dan tidak sejalan dengan moralitas. Sosok yang berani adalah mereka yang berani melaporkan dan menindak tegas terjadinya pelanggaran di sekitarnya, seperti tindakan korupsi karena orang pemberani tidak takut untuk menunjukkan kebenaran dan keadilan.

Peduli adalah nilai sikap integritas yang kedua. Sikap peduli merupakan salah satu bentuk tindakan nyata dalam hal mengindahkan, memperhatikan atau menhiraukan hal-hal yang ada di sekitar. Peduli adalah sikap dasar yang harus dimiliki manusia sebagai makhluk sosial. Sikap integritas ini berakar dari rasa empati, simpati, peduli dan kasih sayang (Koehn, 2005). Tanpa ada rasa kepedulian, manusia akan kesulitan dalam menjalin hubungan

dengan orang-orang di sekitarnya. Membangun sebuah bisnis merupakan salah satu bentuk usaha yang dilatarbelakangi oleh rasa kepedulian manusia terhadap isu-isu di sekitarnya. Bisnis di bidang logistik seperti yang dijalankan oleh PT Puma Logistics Indonesia adalah salah satu contoh bentuk rasa peduli pemilik bisnis terhadap isu perdagangan internasional, sehingga mereka mendirikan PT Puma Logistics untuk menjadi perantara yang dapat memudahkan proses distribusi barang dagang antar wilayah di seluruh dunia. Sementara PT Kelola Mina Laut didirikan karena rasa kepedulian terhadap pemberdayaan usaha perikanan di Indonesia yang sangat melimpah. Selain itu, salah satu penerapan nilai integritas peduli dalam menjalankan kegiatan bisnis adalah program Corporate Social Responsibility (CSR) yang merupakan bentuk rasa tanggung jawab dan kepedulian perusahaan terhadap masyarakat sekitar yang disalurkan melalui alokasi sebagian pendapatan perusahaan untuk dikontribusikan pada pembangunan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sikap peduli dalam bisnis juga dapat ditunjukkan dengan keterbukaan perusahaan terhadap segala masukan dari pelanggan agar dapat meningkatkan pelayanan mereka kepada pelanggan.

Nilai sikap integritas selanjutnya adalah adil. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016), adil diartikan sebagai sama berat, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Penerapan sikap adil dalam kehidupan sehari-hari ditunjukkan dengan memperlakukan orang-orang di sekitar secara sama sesuai dengan haknya, tidak membedakan atau melakukan diskriminasi berdasarkan status sosialnya. Selain itu, sikap adil juga memiliki makna memberlakukan hak dan kewajiban secara seimbang. Konsep keadilan sangat dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan bisnis, karena jika tidak, akan terjadi eksploitasi sumber daya secara besar-besaran dan masing-masing pihak akan berlomba-lomba untuk mendapatkan hasil yang lebih besar dari usaha yang dikeluarkan tanpa mempedulikan pemenuhan hak orang lain. Oleh karena itu, bersikap adil merupakan kunci utama dalam menegakkan integritas. Sikap adil juga diterapkan untuk menciptakan stabilitas sosial yang akan menunjang aktivitas bisnis. Seseorang yang mampu bersikap adil, tentunya setiap individu

memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkan. Maka dari itu, sikap adil dan saling menghargai hak orang lain dapat menjauhkan seseorang dari tindak pelanggaran seperti korupsi.

4. Perspektif Perusahaan Tentang Pengaruh Integritas Dalam Meningkatkan Kinerja

Dalam prakteknya, integritas perlu untuk dimiliki oleh siapa saja, baik seorang pemimpin maupun karyawan. Penerapan nilai-nilai integritas juga dibutuhkan dalam semua aspek kehidupan, tidak hanya dalam dunia bisnis. Terutama bagi seorang pemimpin, yang memiliki peran signifikan sebagai *role model* bagi orang-orang di sekitarnya tentunya harus memiliki ketegasan dalam menegakkan nilai-nilai integritas. Pemimpin yang berintegritas akan selalu berorientasi bahwa dirinyalah yang harus melayani orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya. Dengan demikian, seorang pemimpin dan para pengikutnya bisa saling melayani sehingga tidak akan berpotensi menimbulkan kesenjangan di antara keduanya.

Dalam dunia bisnis, nilai integritas merupakan *softskill* yang memiliki kedudukan sama pentingnya dengan *hardskill*, bahkan banyak perusahaan yang lebih menghargai integritas di atas *hardskill*. Maka, tidak jarang perusahaan menjadikan integritas sebagai salah satu aset berharga dan karakter yang paling banyak dicari oleh perusahaan ketika merekrut pegawai. Sumber daya manusia berintegritas sudah pasti dapat mengimplementasikan nilai-nilai yang membentuk integritas itu sendiri dalam setiap tindakannya. Integritas yang terbentuk dari nilai-nilai positif seperti jujur, disiplin, tanggung jawab, mandiri, kerja keras, sederhana, berani, peduli, dan adil sudah pasti dapat membantu perusahaan untuk bisa lebih cepat dalam mencapai visinya. Sumber daya manusia yang berintegritas akan lebih mudah untuk melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya, memiliki etos kerja yang tinggi dan sikap profesional yang akan menghasilkan output kualitas tata kelola (*Good Corporate Governance*) yang semakin sehingga perusahaan dapat menjalankan kegiatan bisnisnya secara lebih efektif dan efisien.

Baik PT Puma Logistics maupun PT Kelola Mina Laut, keduanya sama-sama setuju bahwa integritas memiliki kontribusi besar dalam mempercepat pencapaian visi-misi perusahaan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. PT Kelola Mina Laut berpendapat bahwa integritas sangat berpengaruh untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Karena dengan integritas yang tinggi seluruh pemangku jabatan yang terlibat akan berusaha bahu membahu mengejar seluruh target yang ditetapkan manajemen, sebagaimana tertuang dalam visi dan misi perusahaan dan akan berupaya bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab untuk mewujudkannya. Sementara PT Puma Logistics menjelaskan bagaimana cara integritas dapat mempengaruhi kinerja, yaitu melalui komitmen tinggi yang dimiliki oleh seluruh tenaga kerja di perusahaan, baik dari jajaran pimpinan maupun pegawai untuk menjamin kepuasan pelanggan, bekerja dengan penuh tanggung jawab dan selalu dapat diandalkan. Jika komitmen itu bisa terus ditingkatkan, tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Selain itu, pengaruh positif budaya integritas terhadap kinerja perusahaan juga telah dibuktikan melalui beberapa penelitian. Palanski dan Yammarino (2011) dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of behavior integrity on follower job performance: A three-study examination*, menemukan bahwa sikap integritas yang dimiliki oleh pemimpin tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja para pengikutnya, akan tetapi hubungan antara keduanya terjadi melalui kepercayaan dan kepuasan para pengikut terhadap pemimpinnya dalam memberikan arahan kepada mereka. Sedangkan, integritas para pengikut atau pekerja mempengaruhi kinerja secara langsung. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Vogelgesang dkk. (2013) dengan judul *The mediating effects of leader integrity with transparency in communication and work performance*, menemukan bahwa integritas yang dimiliki pemimpin berpengaruh secara signifikan dan terukur terhadap keterlibatan dan kinerja pengikutnya. Kunci dari hubungan antara keduanya terletak pada transparansi dari cara komunikasi pemimpin. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan masalah yang ada di perusahaan secara lebih transparan dianggap lebih menghargai keterlibatan karyawannya dan mengharapkan

kontribusi mereka dalam perusahaan. Awaluddin dkk. (2016) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawannya.

Shu dkk. (2018) dalam penelitiannya *Does corporate integrity improve the quality of internal control?*, telah melakukan survei untuk mengukur seberapa besar pengaruh integritas terhadap kualitas pengendalian internal perusahaan di Cina. Hasilnya menunjukkan bahwa integritas secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kelemahan pengendalian internal perusahaan. Penelitian ini juga menemukan bahwa tata kelola perusahaan yang lebih efektif dapat memperkuat hubungan antara integritas dengan kualitas pengendalian internal perusahaan. Dalam kasus ini, integritas terbukti efektif sebagai alat kontrol untuk mendorong tata kelola perusahaan ke arah yang lebih baik. Sementara Erhard dkk. (2017), mengungkapkan bahwa terdapat konsekuensi apabila penerapan integritas di perusahaan semakin lemah. Hal ini dikarenakan adanya hubungan sebab akibat antara integritas dan kinerja sehingga aturan umumnya, apabila tingkat integritas mengalami penurunan, kemampuan kerja juga akan menurun dan tidak membutuhkan waktu lama untuk menurunkan performa kinerja.

5. Tantangan Sektor Swasta dalam Penegakkan Integritas

Dalam setiap tindakan, selalu terdapat tantangan atau rintangan yang menghadang, termasuk di dalam praktek penegakkan integritas pada sektor swasta. PT Puma Logistics Indonesia dan PT Kelola Mina Laut mengungkapkan bahwa tantangan yang sering muncul dari penegakkan integritas di perusahaan mereka dilatarbelakangi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Kesalahpahaman para pegawai dalam menjalankan perintah yang bisa berasal dari ketidakjelasan perintah dan arahan dari pimpinan sehingga para pegawai seringkali salah menginterpretasikan instruksi pimpinan.
- b. Kesalahan dalam penerapan standar dan prosedur.

- c. Sikap apatis atau skeptis pegawai dalam menyikapi kebijakan dan peraturan perusahaan yang dirasakan sangat tidak kondusif dan tidak adil, salah satunya adalah masalah peribadatan.
- d. Kesulitan dalam menyesuaikan keinginan pegawai dengan keinginan perusahaan.
- e. Karakter bawaan pegawai baru yang susah untuk berubah dan beradaptasi dengan budaya perusahaan karena masih terbawa dari lingkungan sebelumnya.

Selain itu, tantangan terbesar penegakkan integritas di sektor swasta secara menyeluruh adalah menekan tingginya angka korupsi pada sektor tersebut yang mengharuskannya untuk lebih intensif lagi dalam menegakkan integritas internal mereka. Dari sudut pandang hukum dan kenegaraan, Indonesia masih menghadapi tantangan yang besar dalam memberantas kasus korupsi. Berdasarkan data dari *Transparency International* (2021), Indeks Persepsi Korupsi di Indonesia berada di peringkat ke-102 dari 180 negara yang dilibatkan pada tahun 2020 dengan skor 37, turun tiga poin dari tahun sebelumnya. Beberapa survei dari lembaga internasional juga menyatakan bahwa Indonesia adalah salah satu negara di dunia yang memiliki tingkat kasus korupsi yang memprihatinkan. Menurut KPK (2016b), masalah utama yang masih menjadi hambatan pada penanganan kasus korupsi di Indonesia adalah perbedaan pandangan antar pemangku kepentingan mengenai pentingnya untuk menerapkan strategi penanggulangan korupsi. Ditambah lagi, persoalan mengenai sinergi antar lembaga hukum di Indonesia seperti Kepolisian, KPK dan Kejaksaan yang masih jauh dari kata harmonis.

Selain itu dari segi hukum dan undang-undang yang berlaku, menurut Undang-Undang Anti-Korupsi Nomor 31/1999 Juncto UU Nomor 20/2001 cakupan kasus korupsi cenderung terbatas pada sektor publik. Undang-Undang tersebut mendefinisikan korupsi tidak mencakup korupsi oleh pihak swasta, pihak asing yang beroperasi di Indonesia serta tidak memasukkan unsur pencucian uang sebagai bagian dari tindakan korupsi. Akibatnya, seringkali korupsi hanya dikaitkan dengan tindak pidana yang berhubungan dengan keuangan negara dan sektor publik. Sedangkan faktanya, kasus korupsi dapat

ditemukan di berbagai sektor dan para pelakunya juga bisa berasal dari tingkat jajaran mana pun, jajaran pimpinan hingga staf. Bahkan sejak tahun 2004 hingga 2020, terhitung total kasus korupsi di Indonesia berdasarkan jabatan, total 308 pelaku berasal dari sektor swasta. Ini merupakan fakta yang sangat memprihatinkan mengingat sektor swasta memiliki kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Ambiguitas hukum Indonesia terhadap pelaku tindak pidana korupsi sektor swasta menyebabkan sulitnya para penegak hukum untuk melakukan pengawasan secara menyeluruh seperti yang diterapkan pada sektor publik.

6. Strategi Pencegahan dan Tindak Tegas Kasus Pelanggaran Integritas Pada Sektor Swasta

Dalam rangka untuk memerangi kasus korupsi pada sektor swasta, langkah pertama yang diperlukan adalah melakukan pencegahan. Hal ini perlu dilakukan untuk memberikan efek takut kepada setiap individu yang tergoda untuk melakukan tindakan korupsi. Integritas menjadi aspek utama yang perlu untuk ditegakkan. Namun, penegakkan integritas seringkali tidak cukup hanya dilakukan dari mulut ke mulut. Perlu adanya suatu tindakan nyata untuk dapat menggerakkan seluruh individu yang berada dalam ruang lingkup sektor swasta, salah satunya melalui penerapan sistem *reward*. *Reward* atau penghargaan adalah salah satu strategi yang banyak diterapkan oleh para pelaku bisnis untuk mendorong kinerja karyawannya melalui pemberian apresiasi atas kinerja mereka dengan harapan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Implementasi sistem *reward* sebaiknya tidak hanya diberikan dalam bentuk materi saja, namun juga bisa melalui pujian, pemberian penghargaan atau hal-hal positif lainnya.

PT Puma Logistics Indonesia dan PT Kelola Mina Laut merupakan dua perusahaan yang sepakat bahwa sistem *reward* efektif dalam memotivasi pegawainya untuk bekerja lebih baik. Sistem *reward* sudah menjadi tradisi rutin yang dijalankan oleh kedua perusahaan tersebut. Salah satu contoh penerapannya adalah dengan pengadaan kontes “*Employee of The Month*” dan dalam bentuk

pemberian hadiah semacam paket liburan dan *voucher* belanja, dimana penghargaan akan diberikan kepada salah satu pegawai mereka yang telah berjasa besar dalam meningkatkan kinerja bisnis selama periode tertentu. Beberapa program-program lainnya yang diterapkan oleh kedua perusahaan tersebut untuk meningkatkan integritas karyawan, antara lain seperti pengadaaan agenda rapat rutin setiap bulan yang membahas secara khusus mengenai isu-isu integritas di lingkungan kerja, memberikan pelatihan dan seminar baik secara internal maupun eksternal, *rotation plan*, kebijakan peningkatan jabatan yang terukur dan konsisten.

Mengingat tingginya angka korupsi pada sektor swasta mengakibatkan tindakan pencegahan saja tidak cukup untuk mencegah para pelaku. Untuk memberikan efek jera, sangat diperlukan pemberlakuan sistem *punishment* (hukuman). Dari ruang lingkup kenegaraan, sistem ini sudah diatur dalam Undang-Undang, namun dari pihak internal perusahaan sendiri juga perlu untuk menerapkan sistem hukuman. Adanya hukuman diharapkan dapat menjadi alat pengendali agar para pelaku bisnis dapat mengelola bisnisnya dengan baik dan benar sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga terhindar dari dampak negatif yang dapat merugikan bisnisnya. Dalam rangka untuk menegakkan integritas di perusahaannya, PT Puma Logistics Indonesia dan PT Kelola Mina Laut juga menerapkan sistem *punishment*. Adapun beberapa bentuk hukuman yang diterapkan, antara lain:

a. Peringatan Lisan

Memberikan peringatan secara lisan merupakan jenis *punishment* tingkat pertama yang paling ringan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Namun sebelum itu, perusahaan akan mencari tahu terlebih dahulu sumber masalah atau penyebab karyawan tersebut melakukan pelanggaran. Jika penyebabnya adalah karena faktor kebijakan dan peraturan yang tidak kondusif atau faktor kelalaian yang tidak disengaja, maka harus dilakukan penyesuaian yg tepat agar dikemudian hari tidak akan terjadi lagi. Untuk itu, komunikasi menjadi langkah pertama sebagai solusi dalam menyelesaikan masalah pelanggaran ringan.

b. **Konseling Khusus**

Pemberian konseling khusus dilakukan apabila terjadi pelanggaran tingkat ringan yang sifatnya berulang dalam kasus karyawan tidak tergerak untuk berubah setelah diberikan peringatan lisan. Tujuan dari pemberian konseling adalah supaya dapat mengetahui masalah yang sedang dialami oleh karyawan, sehingga perusahaan bisa ikut membantu dalam mencari solusi dan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat kembali bekerja normal.

c. **Pemotongan Gaji**

Tingkat hukuman ketiga adalah pemotongan gaji. Pada tingkatan ini, biasanya karyawan telah melakukan pelanggaran atau lalai secara sengaja. Pelanggaran pada tingkat ini sudah tergolong tingkat berat. Sanksi berupa pemotongan gaji diharapkan dapat membuat karyawan jera dan lebih berhati-hati lagi dalam bekerja.

d. **Pemecatan**

Pada tingkat ini, jenis pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sudah masuk dalam kategori berat dan tidak termaafkan sehingga sanksi terberat berupa pemecatan tidak dapat dihindarkan. Salah satu faktor yang mendorong perusahaan mengeluarkan sanksi pemecatan adalah untuk menindak tegas pelanggaran aturan yang menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan secara menyeluruh. Salah satu narasumber, yaitu PT Puma Logistics Indonesia mengungkapkan bahwa pernah terjadi kasus penggelapan dana di perusahaan mereka. Keputusan yang diambil oleh perusahaan saat mengetahui hal tersebut adalah memberikan sanksi tegas pemecatan dan pengambilan langkah hukum. Pemberian sanksi tersebut merupakan keputusan yang tepat karena tindakan penggelapan dana termasuk pelanggaran tindak pidana hukum berat yang sangat merugikan banyak pihak, terutama perusahaan. Tindak tegas ini juga ditujukan untuk memberikan efek jera bagi pelaku dan menutup celah bagi pihak lain untuk mengulang kasus pelanggaran yang sama.



Selain pemberlakuan sistem *reward and punishment*, strategi pencegahan juga sangat diperlukan untuk menghindari terjadinya pelanggaran integritas. Komisi Pemberantasan Korupsi (2016b) telah menjelaskan strategi pencegahan tindak korupsi di lingkungan swasta. Adapun beberapa strategi dari KPK agar bisa diterapkan oleh seluruh pelaku bisnis di Indonesia, antara lain:

a. Edukasi dan Sosialisasi Anti Suap

Edukasi dan sosialisasi mengenai tindakan korupsi dan suap, bagaimana dampaknya serta cara untuk memeranginya perlu untuk diinsentifkan. Edukasi dan sosialisasi merupakan garda terdepan untuk menanamkan mental anti-korupsi serta membentuk karakter sumber daya manusia yang berintegritas melalui penekanan sugesti bahwa korupsi adalah tindakan amoral yang dapat merusak tatanan organisasi. Hal tersebut juga perlu untuk diintensifkan dalam rangka meningkatkan kesadaran publik akan bahaya korupsi yang dapat mengancam keberlangsungan organisasi secara umum, bahkan kehidupan para pelakunya secara pribadi.

b. Penyusunan Buku Pedoman Anti Korupsi

Adanya buku pedoman anti korupsi khusus bagi para pelaku bisnis dapat menjadi petunjuk teknis untuk menanamkan *mindset* anti korupsi yang dapat menghindari tindakan tersebut dalam melakukan pengelolaan bisnisnya. Salah satu perusahaan di Indonesia yang memiliki buku pedoman sejenis yang berjudul “Kebijakan Anti Suap dan Korupsi”. Selain itu, perusahaan yang belum memiliki buku panduan juga dapat menggunakan modul panduan anti-korupsi yang diterbitkan oleh KPK.

c. Kampanye Gerakan Anti Suap

Beberapa pengusaha di Indonesia sebelumnya telah membentuk Komunitas Pengusaha Anti Suap (KUPAS) yang merupakan organisasi yang digagas oleh Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN) dan Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG). Organisasi ini beranggotakan para stakeholders bisnis di Indonesia, yang terdiri dari perusahaan swasta baik tingkat nasional maupun multinasional, Badan Usaha Milik

Negara (BUMN), asosiasi, koperasi, himpunan pengusaha serta organisasi bisnis dan profesional.

d. Penandatanganan Pakta Anti Suap Pada Kontrak Bisnis

Salah satu pelengkap dalam penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dituangkan pada pakta anti suap. Di Indonesia, adapun PT Pusri yang telah memiliki pakta anti suap. Implikasi dari pakta tersebut adalah mengharuskan seluruh mitra dan distributor dari perusahaan untuk menandatangani surat pernyataan yang berbunyi, “Tidak akan memberi atau menerima hadiah atau suap dalam bentuk apapun dari dan kepada pejabat maupun karyawan PT Pusri”. Selain itu, jajaran Direksi PT Pusri juga telah menerbitkan Surat Keputusan Direksi No. 201 tertanggal 25 September 2007 tentang “Peraturan Mengenai Pemberian dan Penerimaan Hadiah dan Perjamuan”.

e. Implementasi Sistem Pengelolaan Anti Suap dan *Whistle Blowing System*

Whistle Blowing System adalah sistem yang diterapkan dalam bentuk prosedur pelaporan atas tindakan pelanggaran dan kecurangan dalam bisnis yang berlaku untuk seluruh jajaran di perusahaan, baik pegawai maupun pimpinan. *Whistle Blowing System* menjadi sistem yang paling efektif dalam mendeteksi kasus-kasus pelanggaran seperti korupsi dan suap. Sistem ini mendorong adanya investigasi internal untuk mengidentifikasi potensi pelanggaran yang terjadi. Selain itu, sistem ini juga memberlakukan program perlindungan dan insentif bagi para pelapor untuk melindunginya dari potensi adanya upaya balas dendam dari pihak perusahaan, seperti pemecatan.

C. Penutup

Beberapa refleksi upaya penegakkan integritas pada sektor swasta yang dapat dijadikan pembelajaran dari studi bersama dengan PT Puma Logistics Indonesia dan PT Kelola Mina Laut sebagai narasumber, antara lain:

1. Pembangunan karakter Sumber Daya Manusia berintegritas dapat diterapkan dengan menjaga hubungan komunikasi yang harmonis dan transparan antara pemimpin dan seluruh karyawan.
2. Sebagai bentuk akselerasi pencapaian visi dan misi perusahaan, seorang pemimpin tentunya sangat membutuhkan keterlibatan aktif dari seluruh karyawan agar dapat mempererat hubungan antara keduanya, serta menghindari terjadinya miskomunikasi.
3. Menempatkan karyawan pada jabatan dan posisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya.
4. Selalu memberikan arahan tentang tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan dan etika-etika positif lainnya kepada karyawan dengan harapan agar dapat senantiasa menghidupkan nilai-nilai integritas di lingkungan kerja.
5. Menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan memberikan ruang seluas luasnya kepada karyawan untuk membentuk komunitas atau asosiasi sesuai dengan talenta mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaluddin, L., Adam. L. O. B., & Maharni, S. W. (2016). The effect of job satisfaction, integrity and motivation on performance. *The International Journal of Engineering and Science*, 5, 47-52.
- Erhard, W. H., Jensen, M. C., & Zaffron, S. (2017). Integrity: A positive model that incorporates the normative phenomena of morality, ethics, and legality (abbreviated version). In *Integrity in Business and Management* (Eds: Marc Orlitzky & Manjit Monga). Routledge: New York. <https://doi.org/10.4324/9781315750477>.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016) (KBBI) Daring Versi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kemendikbud RI.
- Koehn, D. (2005). Integrity as a business asset. *Journal of Business Ethics*, 58(1), 125-136.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2016a). *Modul materi: Integritas untuk umum*. Jakarta: Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2016b). *Modul cara mencegah korupsi pada korporasi: Praktik dan strategi*. Jakarta: Direktorat Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2020). *Laporan Tahunan KPK*. Jakarta: KPK
- Palanski M. E., & Yammarino F.J. (2011). Impact of behavior integrity on follower job performance: A three-study examination. *The Leadership Quarterly*, 22 (4), 765-786.
- Shu W., Chen, Y., Lin, B., & Chen, Y. (2018). Does corporate integrity improve the quality of internal control?. *China Journal of Accounting Research*, 11 (4), 407-427.
- Sinamo, J. H. (2003). *Etos Kerja: 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global, Edisi 1*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Transparency International. (2021). *Corruption Perceptions Index Report 2020*. Berlin: Transparency International.

Vogelgesang G. R., Leroy H., & Avolio B. J. (2013). The mediating effects of leader integrity with transparency in communication and work performance. *The Leadership Quarterly* 24 (3) 405-413.

World Economic Forum (2017). *Executive Opinion Survey: Most Problematic Factors for Doing Business in Indonesia*. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/03CountryProfiles/Standalone2-pagerprofiles/WEF_GCI_2017_2018_Profile_Indonesia.pdf&ved=2ahUKEwjlvOjXpjvxAhXTAnIKHUD_DWEQFjABegQICRAC&usg=AOvVaw3DzZwZNn7j9RHCjni76y9w. Diakses Pada Tanggal 24 April 2021 Pukul 20.00 WIB.

Kontak Narasumber

PT Logistics Indonesia:

Arief Tejo, *Director of Puma Logistics Indonesia* (+62877 1977 1122)

PT Kelola Mina Laut:

Seger Waono, *Deputy Finance Director* (+6281 2312 5729)



BIOGRAFI PENULIS

Ririn Tri Ratnasari



Dr. Ririn Tri Ratnasari dengan Scopus ID 57203635064 dan ORCID ID 0000-0003-1126-4012 adalah dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga (Unair). Saat ini menjadi Reviewer pada Journal of Sustainable Finance & Investment (Scopus Q1), International Journal of Gender and Entrepreneurship (Scopus Q1), Journal of Islamic Marketing (Scopus Q2), Journal of Islamic Accounting and Business Research (Scopus Q3), Jurnal Al-Uqud (Sinta 2), Journal of Economics and Business Islamic/JEBIS (Sinta 2), Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan/JESTT (Sinta 3), Agrokreatif Jurnal Ilmiah Pengabdian kepada Masyarakat (Sinta 4), dan Editor pada Jurnal Upajiwa Dirgantara Magister Manajemen UST. Buku yang telah dipublikasikan adalah Manajemen Pemasaran Jasa; Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Dasar-dasar Pemasaran Syariah; Praktik Waqaf Uang Berbasis Wirausaha; dan Model Islamic Corporate Governance pada Pengelola Wakaf Uang Berbasis Wirausaha. Sedangkan *book chapter* yang telah dihasilkan berjudul Zakat dan Pemberdayaan; juga Buku Daras Manajemen.

Iin Mayasari



Iin Mayasari adalah staf pengajar di Program Studi Manajemen Universitas Paramadina, Jakarta. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 di FISIP UGM pada 1997 dan Bahasa Inggris Universitas Sanata Dharma pada 1999. Pada tahun 1999, penulis juga menyelesaikan pendidikan S2 di Magister Manajemen FEB UGM. Pada tahun 2001 juga mendapatkan gelar Master Sains dalam bidang yang sama. Pada tahun 2007, penulis menyelesaikan Pendidikan Doktor di UGM dalam bidang Manajemen. Pengalaman profesional sebagai akademisi yang pernah dicapai antara lain sebagai Kepala Departemen Program Studi Manajemen Universitas Paramadina pada periode 2007–2010 dan sebagai Wakil Dekan Universitas Paramadina pada tahun 2012. Saat ini, menjadi Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina, Jakarta. Penulis juga telah banyak melakukan penelitian dan seminar akademis di bidang manajemen, baik di tingkat nasional maupun internasional. Beberapa buku yang pernah ditulis ialah “Perilaku Hedonis” dan “Manajemen Pemasaran dan Branding”.

Handrix Chris Haryanto



Handrix Chris Haryanto, MA lahir pada tanggal 16 Januari 1986. Menyelesaikan studi S1 di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung, Semarang pada tahun 2008 dan menyelesaikan studi S2 di Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta pada tahun 2011. Saat ini Ia aktif sebagai dosen tetap di program studi psikologi Universitas Paramadina dengan spesifikasi keilmuan di bidang psikologi sosial yang terkait dengan isu-isu sosial, psikologi lingkungan, psikologi komunitas dan psikologi indigenous. Selain itu juga aktif sebagai editor in chief pada INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi, editor pada INSIGHT: Jurnal Ilmiah Psikologi, keanggotaan pada Himpunan

Psikologi Indonesia, Asosiasi Psikologi Indigenous dan Kultural, Ikatan Psikologi Sosial, Himpunan Editor Berkala Ilmiah Indonesia, Jaringan Ahli Perubahan Iklim dan Kehutanan Indonesia, Ikatan Ilmuwan Indonesia Internasional.

Tia Rahmania



Tia Rahmania, M.Psi., Psikolog atau kerap dipanggil Teh Tia atau Mba Tia lahir pada tanggal 30 Maret. Keluarga adalah hal utama baginya. Seorang anak perempuan bernama Nava Queena Sandra lahir sebagai buah cinta dengan suaminya Kikie Sandra, SE. Ia menghabiskan waktunya sebagai seorang akademisi dan berpraktik sebagai psikolog.

Alumni Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia ini mendapatkan amanah sebagai Dekan di Fakultas Falsafah dan Peradaban, Universitas Paramadina setelah sebelumnya menjadi Ketua Program Studi Psikologi, Universitas Paramadina. Ia juga berpraktik psikologi di Klinik Kancil, Jakarta serta menerima konseling online di 'Simply' dalam aplikasi 'Chat Aja!' untuk melayani klien dari remaja hingga orang dewasa agar dapat mengaplikasikan ilmunya pada masyarakat luas. Saat ini Ia aktif bergabung sebagai pengurus dalam Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) Wilayah Banten serta menjadi Ketua Asosiasi Psikolog Sekolah Indonesia (APSI) Wilayah Banten. Selain itu ia pun dipercaya sebagai Ketua Umum ESI (E-Sport Indonesia) Kab. Pandeglang, Banten.

Sri Hartini



Sri Hartini adalah Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga. Berpengalaman mengajar 30 tahun pada Program Sarjana, Magister dan Doktorat di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Kesehatan Masyarakat dan Fakultas Kedokteran Gigi. Ia fokus pada penelitian di bidang *consumer*

behavior, green marketing, dan online marketing. Penelitiannya banyak diterbitkan di berbagai jurnal internasional. Ia juga menjadi reviewer di beberapa jurnal nasional maupun jurnal internasional seperti Entrepreneurship, Ventura, JEBIK dan International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRIS). Berpengalaman lebih dari 5 tahun sebagai Konsultan di berbagai perusahaan BUMN, Ia juga berpengalaman sebagai *leader* di berbagai struktural administrasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Muhammad Ihwanudin



Muhammad Ihwanudin lulus Sarjana Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga pada tahun 2019. Bergabung sebagai Management Trainee (MT) di PT Mayora Indah, Tbk sebagai Area Sales Supervisor pada tahun 2019-2020. Ia aktif dalam kegiatan sosial seperti menjadi tim pengajar di Natha Aruna sebagai wadah edukasi bagi anak-anak kurang beruntung di Surabaya tahun 2017. Ia juga menjadi penggerak literasi investasi pasar modal dengan Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) FEB UANIR tahun 2019. Ia sangat menyukai olahraga terutama bola voli dan bergabung dengan klub bola voli UNAIR. Saat ini Ia sedang fokus pada pendidikan dan membangun bisnis di Surabaya.

Ahmad Azmy



Ahmad Azmy lahir di Jakarta, 1 April 1987. Saat ini penulis bekerja sebagai Dosen Tetap dan *Associate Professor* Program Studi Magister Manajemen Universitas Paramadina. Penulis menghasilkan beberapa jurnal ilmiah baik skala nasional dan internasional dengan judul *Employment Productivity Strategy at Vocational High School: Case Study Darur Roja West Java Indonesia, The Effect of Employee Engagement and Job Satisfaction on Workforce Agility Through Talent Management in Public Transportation*

Companies, dan Implications of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior in Electrical Professional Organizations in Indonesia. Jabatan strategis yang pernah diduduki adalah Dekan *School of Management & Leadership* Universitas Tanri Abeng pada tahun 2017-2020. Saat ini Ia memiliki keluarga bahagia dengan dua orang anak. Istri bernama Fitriyah bekerja sebagai PNS di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Dua orang anak bernama Syakira Lutfiah Azmi dan Faaiqa Shabira Azmy. Topik riset yang menjadi ketertarikannya terkait *Human Resources Management* tentang *Employee Engagement, Employee Performance, Talent Management, Employee Retention, dan Employee Development.* Isu-isu strategis tentang *Leadership* dan *Organizational Behavior* akan selalu menjadi minatnya untuk menghasilkan sebuah karya ilmiah sebagai bagian pengembangan ilmu manajemen. *Mindset* yang selalu terpatri dalam dirinya adalah selalu bersemangat menjalani hidup, bersyukur kepada Allah SWT, dan mengejar mimpi di usia muda. Keseimbangan hidup harus dijadikan motivasi sebagai upaya peningkatan diri. Tidak puas pada satu capaian dan mengejar target yang lebih tinggi.

Handi Risza



Dr. Handi Risza setelah menyelesaikan Program Doktor pada bidang Ekonomi dan Keuangan Islam pada tahun 2012, Ia mulai aktif mengajar di Program Studi Magister Manajemen Universitas Paramadina. Saat ini, Ia menjabat sebagai Wakil Rektor Bidang Pengelolaan Sumber Daya di Universitas Paramadina. Ia juga pernah mengikuti *short course* Public Policy di Victoria University New Zealand pada tahun 2015; Social Ecological Market Economy (SEME) yang diselenggarakan oleh Konrad Adenauer Stiftung (KAS) Jerman pada tahun 2016; Executive Program Sustainable Partnership (EPSP) yang diselenggarakan oleh Ford Foundation dan Universitas Paramadina pada tahun 2018. Penulis banyak mengampu mata kuliah bidang Ekonomi Makro, Keuangan Publik, Ekonomi dan Keuangan Islam, Manajemen dan Bisnis Islam. Penulis juga banyak melakukan

penelitian, pengabdian masyarakat dan publikasi yang terkait dengan bidang Kebijakan dan Keuangan Publik, Ekonomi dan Keuangan Islam serta tema tentang Dana Sosial Keagamaan Islam (zakat dan wakaf) dan Kemitraan. Penulis sudah menerbitkan beberapa buah buku, jurnal dan tulisan di media massa.

Agung Priyono



Agung Priyono adalah seorang mahasiswa Universitas Paramadina Program Studi Magister Manajemen. Pria kelahiran 28 April 1981 ini adalah anak kedua dari tiga bersaudara. Saat ini dikarunia tiga orang anak, yaitu Muammar Azri, Malika Adiva, dan Muthia Anindya dari pernikahan dengan Dewi Meilani. Agung mendapatkan gelar sarjana dari Universitas Nasional dan pernah menempuh perkuliahan di Universitas Persada Indonesia Y.A.I. Semasa SMA bersama rekan-rekannya membuat bimbingan belajar untuk anak-anak yang tidak mampu. Menjadi guru SMP/SMA sudah dijalannya dan saat ini bekerja di perguruan tinggi adalah bentuk ketertarikannya dengan dunia pendidikan. Ia selalu membesarkan hati peserta didik, karena setiap orang berhak untuk menggapai cita-cita yang diinginkan.

M. Subhi-Ibrahim



M. Subhi-Ibrahim adalah filsuf perennial. Menyelesaikan Program Doktor bidang Ilmu Filsafat (2020) di Sekolah Tinggi Filsafat Driyarkara Jakarta. Pernah menjadi Direktur Eksekutif Pusat Studi Islam dan Kenegaraan (PSIK) Universitas Paramadina (2008-2010). Saat ini menjabat sebagai Ketua Program Studi Falsafah dan Agama Universitas Paramadina serta aktif pula sebagai peneliti di Paramadina Institute for Ethics and Civilization. Sebagai penulis, ia telah menerbitkan 30 buku ragam topik, terutama dalam bidang falsafah dan agama.

Dhea Dayurangi Meghatruh



Dhea Dayurangi Meghatruh menyelesaikan pendidikan Program Diploma III di Program Studi Okupasi Terapi Universitas Indonesia (2011-2014). Kini sedang melanjutkan studi di Program Studi Filsafah dan Agama Universitas Paramadina (2019-sekarang) dan mempunyai ketertarikan untuk mempelajari kajian filsafat ilmu dan filsafat manusia. Selain menjalani aktivitas perkuliahan saat ini juga aktif mengerjakan berbagai kegiatan sebagai Duta Prodi Filsafah dan Agama Universitas Paramadina dan di Himpunan Mahasiswa Paramasophia.

Nisful Laila



Nisful Laila adalah dosen program studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga. Saat buku ini ditulis, beliau juga menjabat sebagai Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga. Nisful Laila lulus dari pendidikan sarjananya pada program studi Manajemen (S.E.) di Universitas Airlangga pada tahun 1996, kemudian melanjutkan pendidikan pascasarjana pada jurusan Banking and Finance (M.Com.) di University of New South Wales, Australia (2005-2006). Pada 2018, beliau berhasil meraih gelar Doktor (Dr.) setelah lulus dari pendidikan doktoral pada jurusan Ekonomi Islam di Universitas Airlangga. Beliau pernah menulis buku “Ekonomi dan Bisnis Islam” yang diterbitkan oleh penerbit Raja Grafindo dan buku “Pengembangan Sukuk Negara di Indonesia” diterbitkan oleh penerbit Universitas Airlangga. Beliau juga aktif sebagai peneliti yang puluhan tulisan ilmiahnya telah dimuat dalam berbagai jurnal, serta dipresentasikan dalam seminar dan konferensi ilmiah, baik dalam maupun luar negeri.

Ayoeningsih Dyah W.



Ayoeningsih Dyah Woelandhary, S.Sn., M.Sn, menyelesaikan studi Sarjana dan Magister di jurusan Seni Rupa, Fakultas Seni Rupa dan Desain ITB, mendapatkan beasiswa dari Ford Foundation dan meraih gelar Cum Laude. Saat ini mengajar di Program Studi Desain Komunikasi Visual (DKV) Universitas Paramadina dan aktif dalam bidang penulisan, karya, kuratorial, bidang seni rupa dan budaya serta mendapatkan hibah Kemristedikti dan Ford Foundation dalam berbagai kegiatan Tridharma, serta aktif dalam kegiatan seminar, konferensi skala Nasional dan Internasional.

Gilang Cempaka



Gilang Cempaka, M.Sn adalah pengajar di program studi Desain Komunikasi Visual Universitas Paramadina. Ia lulusan Sarjana dan Magister di Fakultas Seni Rupa dan Desain ITB. Selain pengajar, ia adalah perupa dan ilustrator, beberapa ilustrasinya diterbitkan di buku dan surat kabar. Sebagai perupa, beberapa kali menyelenggarakan pameran solo dan grup baik dalam dan luar negeri. Ia aktif dalam memberikan workshop dan menjadi narasumber di beberapa kegiatan yang berkaitan dengan melukis maupun dari bidang pengajarannya. Sebagai pengajar Ia aktif dalam pelatihan, seminar, penelitian, dan pengabdian masyarakat melalui hibah. Sejumlah tulisannya diterbitkan dalam bentuk buku populer, bunga rampai dan jurnal.

Eko Fristiawanto



Eko Fristiawanto adalah mahasiswa program Studi Desain Komunikasi Visual Universitas Paramadina. Ia seorang desainer grafis yang saat ini aktif sebagai desainer antarmuka dan pengalaman penggunaan produk atau (UI/UX *designer*). Selain itu, Eko juga kerap menjadi desainer *freelance* dari proyek yang dilaksanakan oleh perusahaan berskala nasional maupun lokal.

Adrian A Wijanarko



Adrian Azhar Wijanarko adalah dosen tetap di Universitas Paramadina, dimana Ia mengajar Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pemasaran, Perilaku Konsumen, Kemitraan dan Wirausaha. Saat ini Ia menjabat sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Paramadina. Sebelum bergabung dengan Paramadina, Ia bekerja di industri telekomunikasi dan *consumer goods* selama beberapa tahun. Ia meraih gelar Magister Manajemen di PPM Manajemen, Jakarta. Ia juga menjabat sebagai Ketua Executive Program for Sustainable Partnership (EPSP) Universitas Paramadina, sebuah program inisiatif untuk mendorong bisnis inklusif dan kemitraan antar sektor yang mengacu pada Sustainable Development Goal (SDGs) dan sebagai Managing Editor di Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Paramadina, publikasi artikel di bidang studi Manajemen. Kepedulianannya terhadap bidang kemitraan ditunjukkan dengan berbagai penelitian terkait kemitraan antar sektor.

Iyus Wiadi



Iyus Wiadi adalah dosen tetap di Program Studi Manajemen Universitas Paramadina sejak tahun 1997 hingga sekarang. Ia menyelesaikan Program Sarjana Manajemen di Fakultas Manajemen Produksi dan Pemasaran IKOPIN Bandung pada tahun 1989. Kemudian melanjutkan pendidikan Master Public Administration di Universitas Antwerpen, Belgia pada tahun 1997. Ia menyelesaikan Program Doktor Manajemen Pemasaran di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Padjajaran Bandung pada tahun 2006. Ia menerbitkan beberapa buku diantaranya Manajemen Strategik, Kepemimpinan, Kewirausahaan dan Manajemen Pemasaran. Ia juga fokus melakukan penelitian pada bidang Manajemen Pemasaran, Perilaku Konsumen, Kewirausahaan dan Kemitraan. Iyus Wiadi dapat dihubungi melalui email iyus.wiadi@paramadina.ac.id.

Auliya Rahma Putri



Auliya Rahma Putri merupakan mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Paramadina yang lahir pada tahun 2000. Sebelum menempuh pendidikan di Universitas Paramadina, ia sempat menempuh pendidikan Akademi Kebidanan di salah satu kampus swasta di Bogor. Karena kendala ekonomi, ia merubah minatnya dan memutuskan untuk melanjutkan pendidikan Sarjana di Universitas Paramadina. Mahasiswa yang akrab disapa Putri ini aktif mengikuti beberapa kegiatan kemahasiswaan yang berhubungan erat dengan keberlangsungan pemberdayaan masyarakat. Karena ia yakin bahwa masyarakat Indonesia memiliki potensi yang besar berupa kreativitas dan inovasi, namun minimnya sumber daya masih menjadi penghalang berkembangnya inovasi tersebut. Untuk itu, ia ingin

mengajak seluruh mahasiswa Indonesia untuk turut berkontribusi demi keberlangsungan dan kemajuan bangsa ini.

Gancar C. Premananto



Dr. Gancar C Premananto, M.Si., CDM. adalah dosen Manajemen FEB Universitas Airlangga yang menekuni dunia Manajemen dan Manajemen Pemasaran Spiritual. Beberapa buku yang telah dibuat berkaitan dengan spiritualitas adalah “Sholat Jama’ah based Management,” “Life as a Surfer,” “Surfer Leader dalam Kondisi FUNS,” “Marketing Iblis: Strategi dan Program Pemasaran dari Dunia Lain.” Selain membuat buku, Gancar juga aktif dalam bidang seni, tidak kurang 6 lagu telah diciptakan dan dinyanyikan dengan nama Gancar Project diantaranya adalah “Sholawat Kangen.” Karya digital juga pernah didaftarkan HaKI adalah digiseminar.id. Berbagai penghargaan juga telah diraih oleh dosen yang juga pengelola di lingkungan Departemen Manajemen FEB Unair, baik di bidang akademik seperti best paper, dosen favorit, juara MOOC maupun non akademik seperti juara karaoke, dosen dengan CSR inovatif dan lain-lain. Gancar juga aktif dalam keorganisasian seperti Asian Association for Consumer Interest & Marketing (AACIM), Forum Komunikasi Internasional Pengelola Manajemen, International Master of Management & Business Alumni Association (IMMBAA).

Masmira Kurniawati



Dr. Masmira Kurniawati, M.Si. adalah dosen Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Airlangga, Surabaya. Masmira pernah mendapat amanah sebagai Koordinator Program Studi S1 Manajemen FEB Universitas Airlangga pada tahun 2015-2020 dan kemudian menjabat sebagai Koordinator Program Studi Magister Manajemen FEB

Universitas Airlangga sejak tahun 2020 hingga sekarang. Alumni S1 Manajemen Universitas Gajah Mada, S2 Ilmu Manajemen Universitas Airlangga dan Program Doktorat Ilmu Manajemen Universitas Indonesia ini pernah menulis buku bersama Sari Puji Rahayu, MM. dan Dr. Gancar C. Premananto tentang *Smile App Marketing 4.0*. Masmira juga aktif menulis puluhan karya tulis yang terpublikasikan secara nasional dan internasional.

INTEGRITAS: KONSEP DAN PRAKTIK DALAM BISNIS

Universitas Paramadina memegang nilai-nilai Islam, modern, dan Indonesia serta mengharapkan dukungan masyarakat dan seluruh akademisi yang terus mendorong memperluas pengetahuan, mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang teknologi dan bisnis, dan untuk menyerap makna sebenarnya dari keberadaan agama. Nilai-nilai ini diwujudkan melalui kegiatan yang melibatkan para akademisi untuk menghasilkan para sarjana, pemimpin, dan wirausahawan masa depan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan moral dan kapasitas untuk mengoptimalkan peluang yang ada untuk kepentingan bangsa. Universitas Paramadina berkomitmen setiap saat untuk berpikir kreatif dan bekerja keras dan cerdas untuk menerjemahkan idealisme, prinsip-prinsip mulia dan ide-ide besar menjadi kenyataan.

Untuk menguatkan komitmen Universitas Paramadina, salah satu upaya yang dilakukan adalah melakukan kerjasama dengan pihak-pihak yang mendukung pada kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dalam hal ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya. Pada kesempatan ini, Universitas melaksanakan kegiatan penulisan buku dengan tema integritas yang meliputi konsep dan praktik.

Penulisan buku ini diupayakan untuk bisa menjadi bahan pembelajaran bagi para mahasiswa dan sivitas akademika lainnya. Khusus untuk mahasiswa, terkait dengan pelaksanaan kurikulum yang sudah dilaksanakan, akan berjalan bagus apabila didukung dengan pengayaan pembelajaran berdasarkan kasus nyata. Dengan demikian akan menjadi bahan masukan bagi mahasiswa untuk mengetahui dinamika perusahaan dalam mengelola organisasi dan penegakan integritas. Untuk publik, penulisan buku ini bisa menjadi referensi dalam penegakan integritas.



DIVISI PENERBIT & PERCETAKAN
PT. RAJAWALI BUANA PUSAKA
Email : rankapublishing@gmail.com
Http : www.rankapublishing.com

