

Kode Etik Profesional untuk

PRAKTIKI KEPATUHAN DAN ETIKA



SCCE[™]
Society of Corporate
Compliance and Ethics

corporatecompliance.org

6500 Barrie Road, Suite 250, Minneapolis, MN 55435, United States

+1 952 933 4977 atau 888 277 4977 (p) • +1 952 988 0146 (f)

Kode Etik

untuk PRAKTIKI KEPATUHAN DAN ETIKA

PENGANTAR

Program kepatuhan dan etika berperan penting dalam mencegah dan mendeteksi ketidakpatutan dalam dan oleh organisasi serta meningkatkan lingkungan bisnis yang beretika. Pengembangan dan implementasi ketat dari program kepatuhan dan etika yang efektif melindungi para investor, konsumen, komunitas bisnis, dan masyarakat umum. Para praktisi kepatuhan dan etika (CEP) memahami bahwa layanan yang kami berikan menuntut standar tertinggi profesionalisme, integritas, dan kompetensi. Kode Etik berikut ini menegaskan pengakuan profesi ini akan tanggung jawabnya kepada masyarakat umum, kepada para pemberi kerja dan klien, dan kepada profesi ini sendiri. Kode Etik ini sudah diadopsi oleh para anggota Society of Corporate Compliance and Ethics untuk memberikan panduan dan aturan bagi semua CEP dalam pelaksanaan tanggung jawab profesional mereka.

Kode Etik ini terdiri atas dua macam standar: Prinsip dan Aturan Bertindak. Prinsip merupakan standar umum yang memberikan kerangka bagi Aturan Bertindak yang lebih detail. Aturan Bertindak merupakan standar minimum secara spesifik yang menetapkan tingkat perilaku profesional yang diharapkan dari para CEP. Setiap individu profesional dan komunitas profesional diharapkan untuk patuh pada Kode ini. Kode ini terutama bergantung pada pemahaman dan tindakan sukarela dari CEP sendiri, kemudian pada penegakan kode etik ini oleh sesama praktisi dan masyarakat umum.

Beberapa Aturan Bertindak disertai catatan, yang dimaksudkan untuk memperjelas atau menguraikan makna dan penerapan Aturan tersebut. Konvensi berikut digunakan di seluruh Kode:

- “Organisasi pemberi kerja” mencakup organisasi pemberi kerja dan para klien;
- “Hukum” atau “undang-undang” mencakup semua peraturan perundang-undangan nasional, negara bagian, provinsi, dan lokal, perintah pengadilan, dan perjanjian persetujuan;
- “Ketidapatutan” mencakup tindakan melawan hukum dan perbuatan tidak etis; serta
- “Badan pengatur tertinggi” dari organisasi pemberi kerja mengacu pada otoritas pembuat kebijakan dan keputusan tertinggi di sebuah organisasi, seperti dewan direksi atau perwalian dari suatu organisasi.

PRINSIP I

Kewajiban terhadap Publik

Praktisi kepatuhan dan etika (Compliance and ethics professionals/CEP) harus mematuhi dan menegakkan hukum tertulis dan tak tertulis yang mengatur tingkah laku organisasi pemberi kerja mereka serta memberikan contoh standar etika tertinggi dalam perilaku profesional mereka untuk berkontribusi pada kebaikan publik.

R1.1 CEP tidak boleh membantu, mendorong, atau berpartisipasi dalam melakukan ketidapatutan.

- R1.2** CEP wajib mengambil tindakan yang dianggap perlu untuk mencegah ketidakpatutan oleh organisasi pemberi kerja mereka.

***Catatan:** Tindakan CEP untuk mencegah ketidakpatutan, tentu saja, harus legal dan etis. Jika seorang CEP telah melakukan semua yang mampu dilakukannya untuk mencegah ketidakpatutan dalam batas hukum dan etika bisnis, namun tetap gagal mencegah ketidakpatutan tersebut, dia harus merujuk pada Aturan 1.4.*

- R1.3** CEP wajib menggunakan pertimbangan yang kuat dalam menanggapi atau bekerja sama dengan semua investigasi atau permintaan informasi resmi dan sah dari pemerintah tentang organisasi pemberi kerja mereka.

***Catatan:** Meskipun peran CEP dalam investigasi pemerintah bisa jadi berbeda-beda, CEP tidak boleh menghalangi atau berbohong dalam suatu investigasi.*

- R1.4** Jika, dalam melakukan pekerjaannya, CEP mengetahui adanya keputusan yang diambil oleh organisasi pemberi kerja mereka yang mana jika diimplementasikan akan menjadi suatu ketidakpatutan, maka seorang praktisi harus:
- (a) menolak menyetujui keputusan tersebut; (b) melaporkan masalah tersebut, termasuk ke badan pengatur tertinggi, jika perlu; (c) jika masalah serius tetap tak terselesaikan setelah melaksanakan “a” dan “b”, pertimbangkan pengunduran diri; dan (d) laporkan keputusan tersebut ke pejabat publik jika disyaratkan oleh hukum.

Catatan: Tugas seorang praktisi kepatuhan dan etika tidak sebatas tugas terhadap organisasi pemberi kerja, karena tugasnya terhadap publik dan terhadap profesi mencakup pencegahan ketidakpatutan organisasional. CEP harus menggunakan segala cara/sarana internal yang ada untuk menghalangi organisasi pemberi kerjanya, karyawan dan agennya melakukan ketidakpatutan. CEP harus melaporkan semua permasalahan ke badan pengatur tertinggi jika perlu, termasuk ketika: a) diarahkan untuk melakukannya oleh badan tersebut, misalnya, oleh suatu keputusan dewan; b) eskalasi ke manajemen ternyata tidak efektif; atau c) CEP merasa bahwa eskalasi ke manajemen akan sia-sia. CEP harus menganggap pengunduran diri hanya sebagai tindakan terakhir, karena mungkin hanya CEP yang bisa menghalangi ketidakpatutan tersebut. Surat pengunduran diri harus menyatakan kepada manajemen senior dan badan pengatur tertinggi dari organisasi pemberi kerja dengan detail penuh dan dengan kejujuran lengkap mengenai semua kondisi yang memaksa tindakannya. Dalam organisasi yang kompleks, badan pengatur tertinggi bisa jadi merupakan badan pengatur tertinggi dari perusahaan induk.

PRINSIP II

Kewajiban terhadap Organisasi Pemberi Kerja

Praktisi kepatuhan dan etika (CEP) harus mengabdikan pada organisasi pemberi kerja mereka dengan rasa integritas tertinggi, membuat pertimbangan tanpa prasangka dan tidak berat sebelah dari sudut pandang mereka sendiri, dan menegakkan program kepatuhan dan etika yang efektif.

- R2.1** CEP harus mengabdikan pada organisasi pemberi kerja mereka secara tepat waktu, kompeten, dan profesional.

Catatan: CEP tidak dituntut untuk menjadi pakar dalam setiap bidang pengetahuan yang dapat berkontribusi pada program kepatuhan dan etika yang efektif. CEP yang memberanikan diri menggeluti bidang yang membutuhkan keahlian tambahan wajib mendapatkan keahlian tersebut melalui pendidikan tambahan, pelatihan, atau dengan bekerja bersama orang lain yang memiliki keahlian tersebut. CEP wajib memiliki pengetahuan umum dan terkini dari semua bidang pengetahuan yang relevan yang sewajarnya dituntut dan dimiliki dari seorang praktisi kepatuhan dan etika, dan wajib mengambil langkah untuk memastikan bahwa mereka tetap mengikuti perkembangan dengan mencari peluang untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan profesional.

- R2.2** CEP wajib memastikan sebisa mungkin bahwa organisasi pemberi kerja mematuhi semua hukum yang relevan.

Catatan: Meskipun CEP harus melaksanakan peran pemimpin dalam penjaminan kepatuhan, seluruh karyawan bertanggung jawab untuk memastikan kepatuhan.

- R2.3** CEP harus menginvestigasi dengan uji kelayakan yang sesuai dengan seluruh masalah, informasi, laporan, dan/atau perbuatan yang terkait dengan ketidakpatutan aktual atau yang dicurigai, baik di masa lalu, saat ini, maupun yang akan datang.

Catatan: Dalam organisasi yang memiliki praktisi lainnya (seperti Departemen Legal) yang bertanggung jawab melakukan investigasi ketidakpatutan yang dicurigai,

CEP memenuhi Aturan ini dengan melaporkan ketidakpatutan yang dicurigai kepada praktisi tersebut sesuai dengan prosedur pelaporan yang berlaku.

- R2.4** CEP wajib terus memberikan informasi kepada manajemen senior dan badan pengatur tertinggi tentang status program kepatuhan dan etika, baik terkait implementasi program tersebut maupun tentang berbagai bidang risiko kepatuhan.

***Catatan:** Tugas etis CEP menurut aturan ini melingkupi tugas manajemen senior dan badan pengatur tertinggi untuk memastikan “sistem informasi dan pelaporan dalam organisasi didesain secara wajar untuk memberikan informasi akurat dan tepat waktu yang memadai kepada manajemen senior dan dewan itu sendiri yang akan memungkinkan mereka, dalam lingkup masing-masing, membuat penilaian bijaksana baik tentang kepatuhan perusahaan terhadap hukum maupun kinerja bisnisnya.” In re Caremark International Inc., Derivative Litigation, 1996 WL 549894, at 8 (Del. Ch. Sept. 25, 1996)*

- R2.5** CEP tidak boleh membantu atau mendorong pembalasan terhadap karyawan yang melaporkan ketidakpatutan aktual, potensial, maupun yang dicurigai, dan wajib berupaya untuk menerapkan prosedur yang memastikan perlindungan dari pembalasan untuk karyawan yang melaporkan ketidakpatutan aktual, potensial, maupun yang dicurigai.

***Catatan:** CEP dengan segenap kemampuan mereka harus menjaga, sesuai dengan tugas lain yang dibebankan kepada mereka oleh Kode Etik ini, anonimitas karyawan pelapor, jika karyawan tersebut meminta anonimitas.*

Lebih jauh lagi, mereka wajib melakukan investigasi terhadap semua ketidakpatutan aktual, potensial, maupun yang dicurigai dengan kebijakan terbaik, dengan berhati-hati dalam melindungi reputasi dan identitas mereka yang sedang diinvestigasi.

- R2.6** CEP wajib berhati-hati menjaga agar tidak terjadi pengungkapan informasi rahasia yang didapatkan dalam pelaksanaan aktivitas profesional mereka, dengan menyadari bahwa dalam situasi tertentu kerahasiaan harus mendahulukan nilai atau kekhawatiran lainnya, misalnya, untuk menghentikan suatu tindakan yang dapat menimbulkan bahaya besar terhadap kesehatan dan keselamatan, atau mengungkapkan rahasia ketika diperlukan untuk mematuhi panggilan pengadilan atau proses hukum lainnya.

***Catatan:** Tidak perlu mengungkapkan informasi rahasia untuk mematuhi panggilan pengadilan atau proses hukum jika komunikasi dilindungi oleh suatu hak istimewa yang diakui secara hukum (misalnya, hak istimewa klien pengacara).*

- R2.7** CEP harus berhati-hati untuk menghindari konflik aktual, potensial, atau yang dipersepsikan antara kepentingan organisasi pemberi kerja dan kepentingan CEP sendiri atau kepentingan individu atau organisasi di luar organisasi pemberi kerja yang memiliki hubungan dengan CEP. CEP harus mengungkapkan dan secara etis menangani konflik kepentingan dan harus menghilangkan konflik yang signifikan sebisa mungkin. Konflik kepentingan dapat menciptakan perpecahan loyalitas. CEP tidak boleh membiarkan loyalitas kepada individu dalam organisasi pemberi kerja, yang telah membina hubungan profesional atau personal dengan mereka, mengganggu atau

mengalahkan tugas atau loyalitas kepada organisasi pemberi kerja dan/atau tanggung jawab yang lebih tinggi untuk menegakkan hukum, perilaku bisnis etis, serta Kode Etik ini.

Catatan: Jika CEP memiliki hubungan bisnis, kepentingan finansial langsung atau tak langsung, atau kepentingan lain yang dapat memengaruhi pertimbangan mereka sehubungan dengan kinerja mereka sebagai seorang profesional, maka CEP tersebut wajib mengungkapkan sepenuhnya kepada organisasi pemberi kerja mereka mengenai sifat hubungan bisnis, kepentingan finansial, atau kepentingan lain tersebut. Jika suatu laporan, investigasi, atau penyelidikan terhadap ketidakpatutan terkait secara langsung atau tak langsung dengan aktivitas yang melibatkan CEP dalam cara apa pun, CEP yang bersangkutan harus mengungkapkan secara persis dan tertulis keterlibatan tersebut kepada manajemen senior organisasi pemberi kerja sebelum menanggapi laporan atau memulai investigasi atau penyelidikan terhadap masalah tersebut, dan harus menghindari keterlibatan dalam investigasi atau penyelidikan tersebut dikarenakan konflik kepentingan dengan dirinya itu, jika dirasa perlu. Terlepas dari tuntutan ini, keterlibatan semacam itu dalam suatu perkara yang tunduk pada laporan, investigasi, atau penyelidikan tidaklah serta-merta menimbulkan prasangka terhadap kemampuan CEP yang bersangkutan memenuhi kewajibannya dalam hal tersebut.

R2.8 CEP tidak boleh menyesatkan organisasi pemberi kerja tentang hasil yang dapat dicapai melalui penggunaan jasa mereka.

Catatan: CEP tidak boleh menciptakan harapan atau ekspektasi yang tidak pantas terkait dengan dampak atau hasil jasa mereka.

PRINSIP III

Kewajiban terhadap Profesi

Praktisi kepatuhan dan etika (CEP) harus berupaya, melalui tindakan mereka, untuk menegakkan integritas dan martabat profesi, meningkatkan efektifitas program kepatuhan dan etika serta menegakkan profesionalisme dalam kepatuhan dan etika.

- R3.1** CEP harus melaksanakan aktivitas profesional mereka, termasuk investigasi terhadap ketidakpatutan, dengan kejujuran, kewajaran, dan kelayakan.

***Catatan:** CEP tidak boleh menyetujui batasan yang tidak wajar yang dapat mengganggu tanggung jawab etis dan legal profesional mereka. Batasan wajar mencakup batasan yang ditentukan oleh sumber daya organisasi pemberi kerja. Jika manajemen organisasi pemberi kerja meminta sebuah investigasi namun membatasi akses terhadap informasi yang relevan, CEP harus menolak penugasan tersebut dan memberikan penjelasan kepada otoritas pengatur tertinggi dari organisasi pemberi kerja. CEP harus terus berupaya mendorong sarana paling efektif untuk mencapai kepatuhan.*

- R3.2** Konsisten dengan Aturan 2.6, tanpa izin atau proses hukum dari yang berwajib, CEP tidak boleh mengungkapkan informasi rahasia tentang urusan bisnis atau proses teknis dari organisasi pemberi kerja saat ini atau sebelumnya. Pengungkapan semacam itu dapat menghilangkan kepercayaan terhadap profesi atau mengurangi kemampuan profesional kepatuhan dan etika yang bersangkutan untuk mendapatkan informasi semacam itu dari pihak lainnya di masa depan.

Catatan: CEP memerlukan akses bebas pada informasi untuk berfungsi secara efektif dan memerlukan kemampuan berkomunikasi secara terbuka dengan semua karyawan atau agen dari organisasi pemberi kerja. Komunikasi terbuka bergantung pada kepercayaan. Eksploitasi dan penyalahgunaan hasil kerja praktisi kepatuhan dan etika menimbulkan ancaman serius terhadap program kepatuhan dan etika. CEP tidak boleh menggunakan informasi rahasia dalam cara apa pun yang melanggar hukum atau tugas legal mereka, termasuk tugas terhadap organisasi pemberi kerja mereka. Jika pihak lawan perkara dalam proses pengadilan menggunakan kebijakan kepatuhan organisasinya sendiri sebagai senjata untuk melawannya, kredibilitas CEP bisa rusak. CEP didorong untuk bekerja sama dengan penasihat hukum untuk melindungi kerahasiaan dan meminimalisir risiko litigasi. Tidak perlu mengungkapkan informasi rahasia untuk mematuhi proses hukum jika informasi rahasia dilindungi oleh suatu hak istimewa yang diakui hukum (misalnya, hak istimewa klien pengacara).

R3.3 CEP tidak boleh membuat pernyataan atau klaim yang menyesatkan, menipu, atau palsu tentang kualifikasi, pengalaman, atau kinerja profesional mereka.

R3.4 CEP tidak boleh secara menyesatkan berupaya merusak reputasi profesional dari para praktisi kepatuhan dan etika lainnya.

Catatan: Untuk mendorong kolegialitas dan kesopanan dalam profesi, CEP tidak boleh membuat pernyataan apa pun terkait CEP lainnya yang bersifat mencemarkan nama baik.

R3.5 CEP harus menjaga kompetensi mereka menyangkut perkembangan dalam profesi, termasuk pengetahuan dan kebiasaan tentang teori, praktik industri, dan hukum terkini.

***Catatan:** CEP harus mengupayakan tindakan yang wajar dan sesuai untuk melanjutkan pendidikan, termasuk namun tidak terbatas pada peninjauan terhadap jurnal dan publikasi profesional dan industri yang relevan, komunikasi dengan kolega praktisi dan partisipasi dalam dialog serta pertukaran profesional yang terbuka melalui kehadiran dalam konferensi dan keanggotaan dalam asosiasi profesional.*

KOMITE PENGEMBANGAN KODE ETIK

Joseph E. Murphy, CCEP (Rekan Pimpinan Komite)

Of Counsel, CSLG / Rekan-Pendiri dan Penasihat Senior,
Integrity Interactive / Rekan-Editor, *Ethikos* /
Direktur Kebijakan Publik, SCCE

Rebecca Walker (Rekan Pimpinan Komite)

Partner, Kaplan & Walker LLP

Urton Anderson

Associate Dekan Program Pascasarjana dan
Clark W. Thompson Jr. Profesor dalam Pendidikan Akuntansi,
McCombs School of Business, The University of Texas at Austin

Michael Horowitz

Mitra Litigasi, Anggota Business Fraud and Complex Litigation
Group, Cadwalader, Wickersham & Taft LLP /
Mantan Anggota Komisi, U.S. Sentencing Commission

Shelley Milano

Marjorie Doyle, JD, CCEP-F

Principal, Marjorie Doyle & Associates LLC

*Ucapan terima kasih teristimewa untuk Health Care
Compliance Association's Code of Ethics Development
Committee*

Jan Heller, PhD

Joseph E. Murphy, Esquire

Mark Meaney, PhD

Jeffrey Oak, PhD

MISI SCCE

SCCE ada untuk mendukung praktik etis dan standar kepatuhan dalam semua organisasi dan untuk menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk praktisi kepatuhan dan lainnya yang juga memiliki prinsip yang sama.

Society of Corporate Compliance and Ethics
6500 Barrie Road, Suite 250
Minneapolis, MN 55435, United States

+1 952 933 4977 atau 888 277 4977 (p) • +1 952 988 0146 (f)
helpteam@corporatecompliance.org • corporatecompliance.org

BAHASA INDONESIA