Memahami dan Menerapkan ISO 37002 Whistleblowing Management System

Di Lingkungan BUMN dan Anak Perusahaan BUMN

Disampaikan dalam Webinar Penerapan Whistleblowing Management System
di Lingkungan BUMN dan Anak Perusahaan BUMN
30 Juli 2022

Oleh: Sri Wiyana, S.TP, CRMP, CFrA, GRCP, GRCA, CCGO, QRGP, CERG

Sri Wiyana, S.TP, CRMP, CFrA, GRCP, GRCA, CCGO, QRGP, CERG

Pengalaman

BPKH Badan Pengelola Keuangan Haji
Anggota Komite Manajemen Risiko dan Syariah

KPK Komisi Pemberantasan Korupsi
Spesialis Pengawas Internal & Komite Pelaksana Manajemen Risiko

mandiri syariah
Team Leader IT Audit, Kasie MIS

Sertifikasi

CRMP

bsi. Auditor ISO 27001

BSMR Badan Sertifikasi Manajemen Risiko Level 2

LPFA CFrA

TICMI The Indonesia Capital Market Institute WMI

OCEG GRCP & GRCA

PECB Lead Auditor ISO 37001

CRMS Center for Risk Management & Sustainability CCGO, QRGP

ERMA CERG

Pencapaian

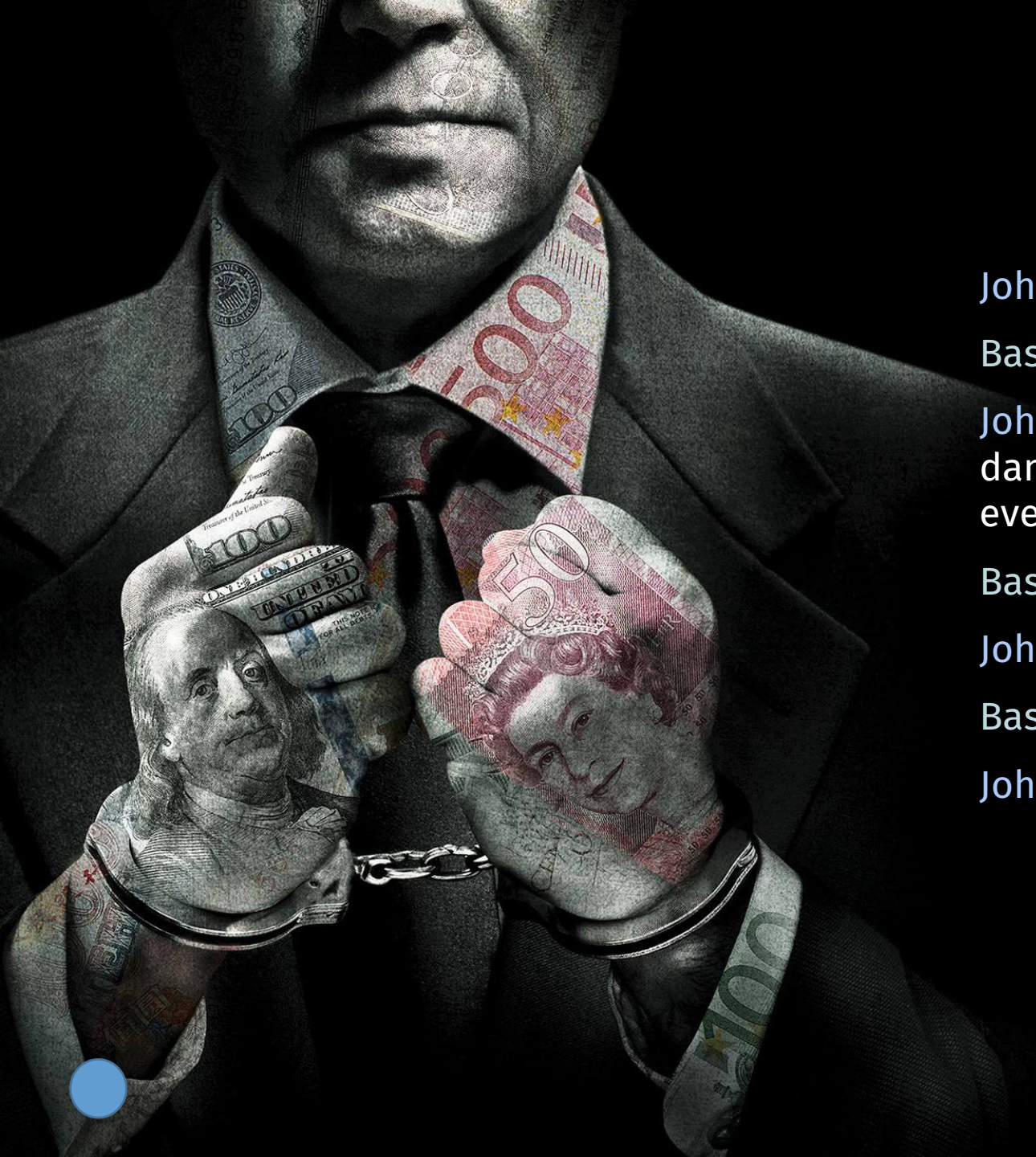
bpkp
Juara 2 Lomba Inovasi Pengawasan APIP

Kontributor utama Kitab Anti Suap - Cara Mudah Menerapkan SMAP

AGENDA

- Whistleblowing Management System
- Konteks Organisasi
- Kepemimpinan
- Perencanaan
- Dukungan
- Operasional
- Evaluasi Kinerja
- Peningkatan Berkelanjutan
- Tantangan Penerapan WBS

WHISTLEBLOWING MANAGEMENT SYSTEM



John Doe: “Hello, this is John Doe. Interested in data?”

Bastian Obermayer: “We are very (much) interested.”

John Doe: “There are a couple of conditions. My life is in danger. We will only chat over encrypted files. No meetings, ever. The choice of stories is obviously up to you.”

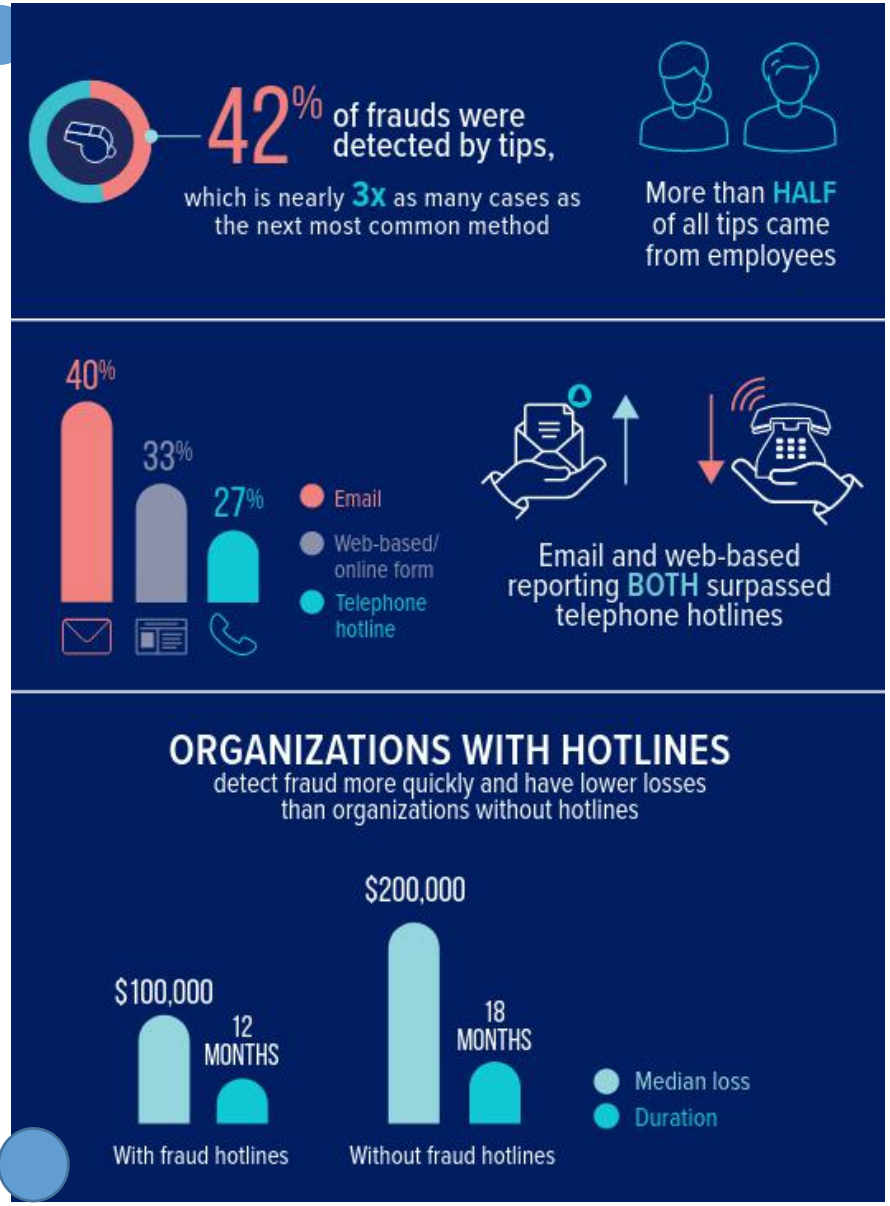
Bastian Obermayer: “Why are you doing this?”

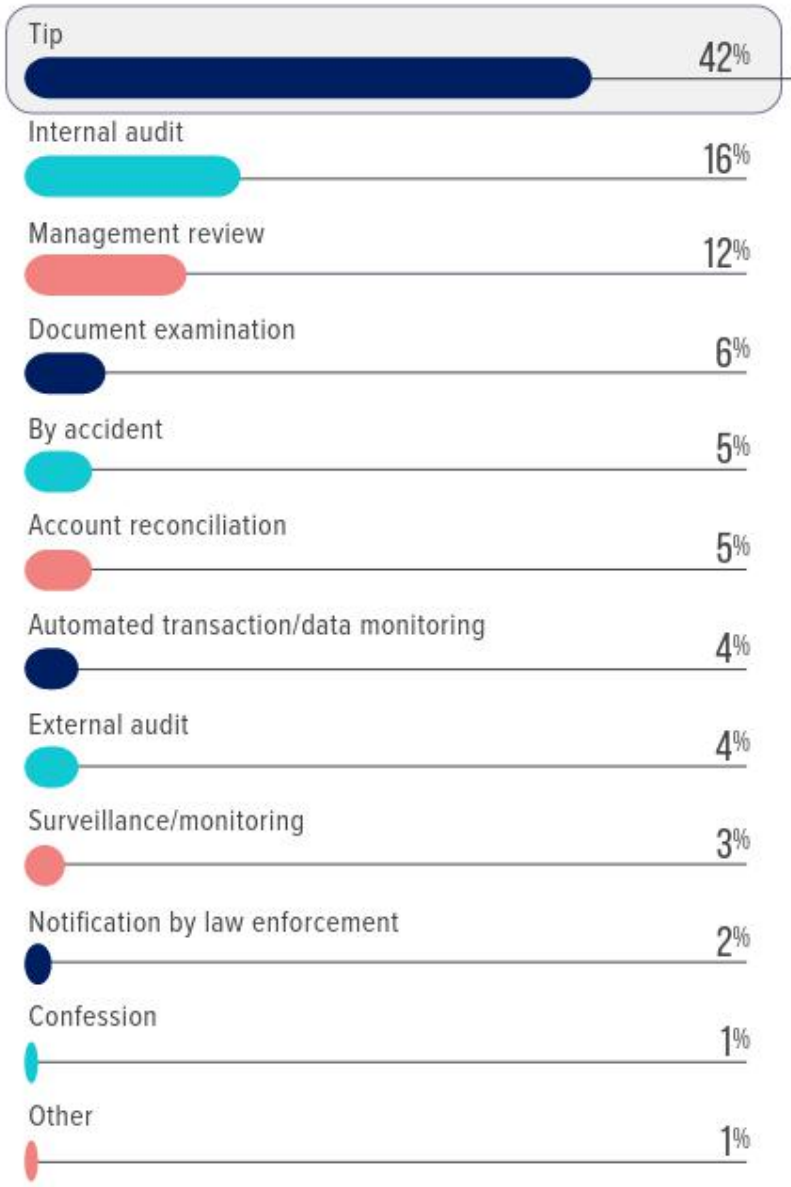
John Doe: “I want to make these crimes public.”

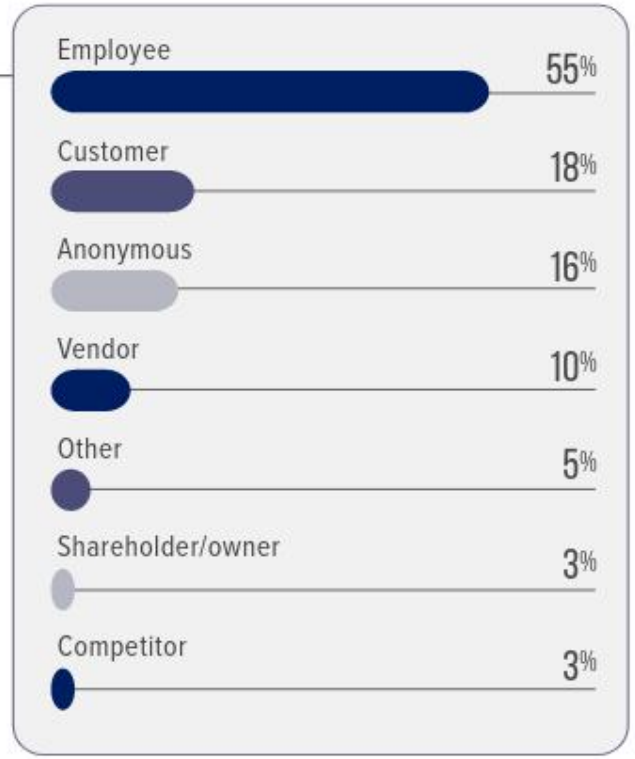
Bastian Obermayer: “How much data are we talking about?”

John Doe: “More than anything you have ever seen”

DATA DAN FAKTA







RAISING CONCERNS DALAM SISTEM MANAJEMEN

ISO 37301 - Compliance Management System

8.3 Raising concerns

The organization shall establish, implement and maintain a process to encourage and enable the reporting - in case of reasonable grounds to believe that the information is true - of attempted, suspected or actual violations of the compliance policy or compliance obligations.

This process shall:

— be visible and accessible throughout the organization;

— treat reports confidentially;

— accept anonymous reports;

— protect those making reports from retaliation;

— enable personnel to receive advice.

The organization shall ensure that all personnel are aware of the reporting procedures, their rights and protections and are able to use them.

ISO 37001 - Anti Bribery Management System

8.9 Raising concerns

The organization shall implement procedures which:

a) encourage and enable persons to report in good faith or on the basis of a reasonable belief attempted, suspected and actual bribery, or any violation of or weakness in the anti-bribery management system, to the anti-bribery compliance function or to appropriate personnel (either directly or through an appropriate third party);

b) except to the extent required to progress an investigation, require that the organization treats reports confidentially, so as to protect the identity of the reporter and of others involved or referenced in the report;

c) allow anonymous reporting;

d) prohibit retaliation, and protect those making reports from retaliation, after they have in good faith, or on the basis of a reasonable belief, raised or reported a concern about attempted, actual or suspected bribery or violation of the anti-bribery policy or the anti-bribery management system;

e) enable personnel to receive advice from an appropriate person on what to do if faced with a concern or situation which could involve bribery.

The organization shall ensure that all personnel are aware of the reporting procedures and are able to use them, and are aware of their rights and protections under the procedures.

Whistleblowing

“Tindakan melaporkan dugaan pelanggaran, atau risiko dari pelanggaran dimana pelapor meyakini informasi yang disampaikan pada saat pelaporan adalah benar”

Laporan pelanggaran dapat dilakukan secara:

a) lisan,
b) tatap muka langsung ke penerima pelaporan,
c) tertulis atau dalam format elektronik atau digital.

— ***open whistleblowing****: whistleblower* mengungkapkan informasi tanpa menyembunyikan identitas mereka atau mengharuskan identitas mereka untuk dirahasiakan.

— ***confidential whistleblowing:*** identitas dan informasi apa pun yang dapat mengidentifikasi pelapor diketahui oleh penerima tetapi tidak diungkapkan tanpa persetujuan pelapor, kecuali diwajibkan oleh hukum

— ***anonymous whistleblowing:*** informasi diterima oleh penerima namun pelapor tidak perlu mengungkapkan identitasnya.

DEFINISI

Pelanggaran:
“Tindakan atau kelalaian yang dapat menyebabkan kerugian”

- perilaku tidak etis,
- penipuan,
- korupsi (termasuk penyuapan),
- pelanggaran hukum,
- pelanggaran peraturan atau kode etik,
- kelalaian yang berdampak besar,
- pelanggaran kebijakan organisasi,
- diskriminasi,
- intimidasi,
- pelecehan,
- penggunaan dana atau sumber daya publik yang tidak sah,
- penyalahgunaan wewenang,
- konflik kepentingan,
- mis-manajemen

“Whistleblower adalah orang yang melaporkan pelanggaran (pelapor)”

Contoh Whistleblower

a) personel dalam suatu organisasi;
b) pihak eksternal, seperti klien, pelanggan, joint ventures, mitra joint ventures, mitra konsorsium, penyedia outsourcing, kontraktor, konsultan, sub-kontraktor, pemasok, vendor, penasihat, agen, distributor, perwakilan, perantara dan investor;
c) pihak lain seperti orang yang terasosiasi dengan organisasi dan perwakilan serikat pekerja; dan
d) setiap orang yang termasuk dalam definisi whistleblower (orang yang melaporkan pelanggaran).

WHISTLEBLOWING MANAGEMENT SYSTEM

Outcomes:

- mendorong dan memfasilitasi **pelaporan dugaan pelanggaran**;
- **mendukung dan melindungi** pelapor dan pihak-pihak yang terlibat;
- memastikan laporan pelanggaran **ditangani secara tepat dan tepat waktu**;
- meningkatkan **budaya organisasi, tata kelola dan pencegahan pelanggaran**.

Manfaat:

- memungkinkan organisasi untuk **mengidentifikasi dan mengatasi pelanggaran** sedini mungkin;
- membantu **mencegah atau meminimalkan** kehilangan aset dan **membantu** pemulihan aset yang hilang;
- memastikan **kepatuhan** terhadap kebijakan, prosedur, dan kewajiban hukum dan sosial;
- menarik dan mempertahankan **personel yang berkomitmen** pada nilai dan budaya organisasi; dan
- mendemonstrasikan **praktik tata kelola yang baik dan etis** kepada masyarakat, pasar, regulator, pemilik, dan pemangku kepentingan lainnya.

WHISTLEBLOWING MANAGEMENT SYSTEM

Prinsip Sistem Manajemen Whistleblowing

Trust

Kepercayaan

Impartiality

Ketidak berpihakan

Protection

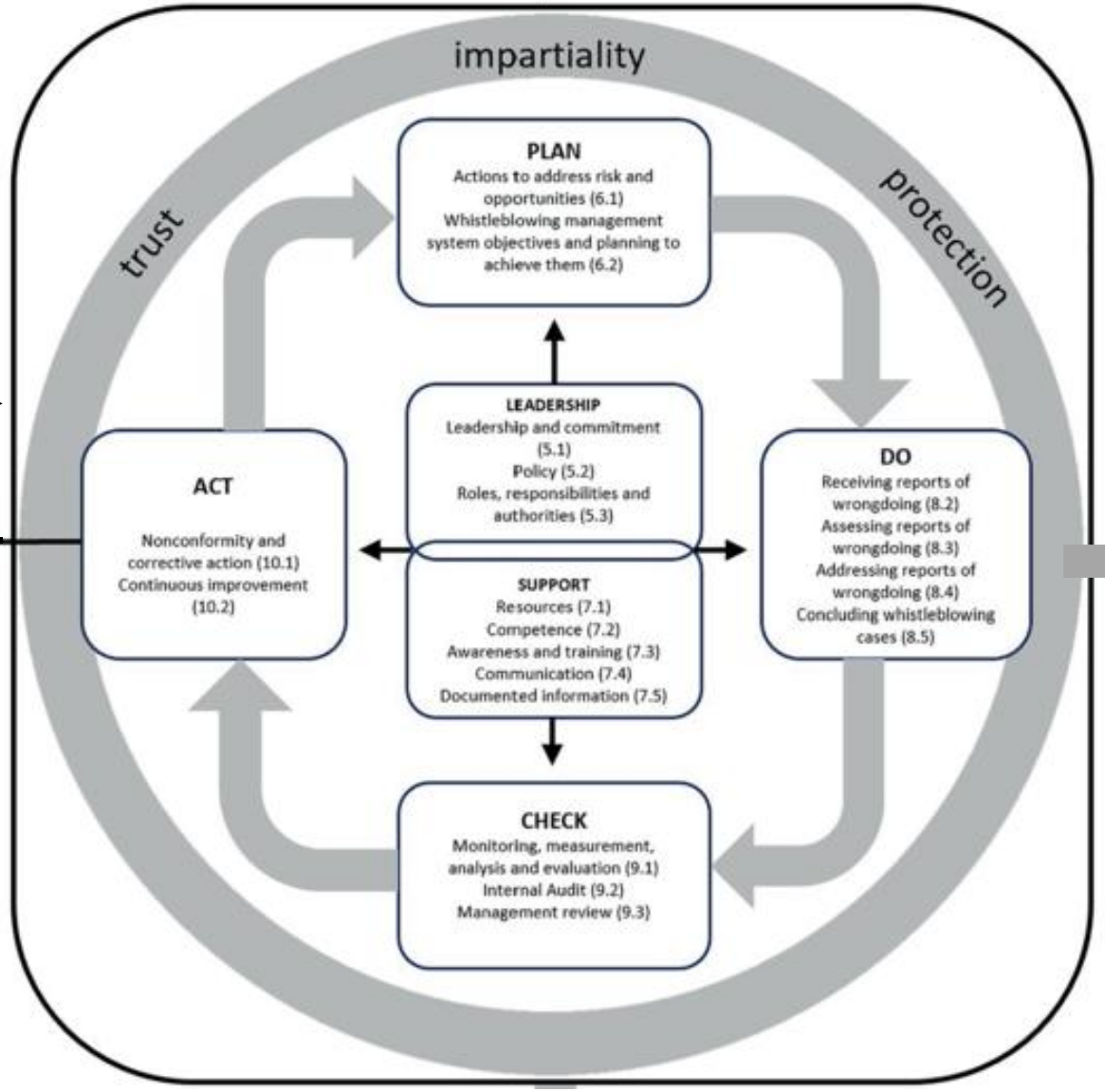
Perlindungan

WHISTLEBLOWING MANAGEMENT SYSTEM

Understanding the organization and its context (4.1)

Understanding the needs and expectation of stakeholders (4.2)

Determining the scope of the whistleblowing management system (4.3)



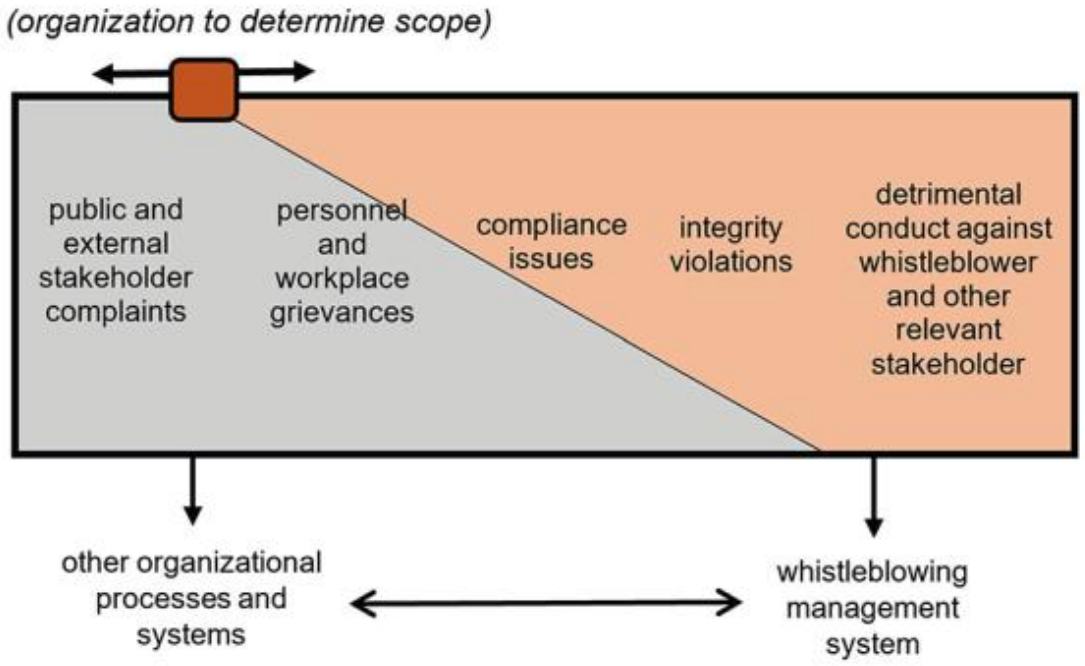
Intended Outcome:

- Encouraging and facilitating reporting of wrongdoing
- Supporting and protecting whistleblowers and other relevant stakeholder involved;
- Ensuring reports of wrongdoing are dealt with in a proper timely manner;
- Improving organizational culture, governance and the prevention of wrongdoing.

KONTEKS ORGANISASI

KONTEKS ORGANISASI

1. Memahami Organisasi dan Konteksnya
2. Memahami Kebutuhan dan Harapan Pemangku Kepentingan
3. Menentukan Ruang Lingkup Whistleblowing Management System



Hubungan antara sistem manajemen whistleblowing dengan proses organisasi lainnya

KONTEKS ORGANISASI

4. Whistleblowing Management System

a) menerima laporan pelanggaran.
b) menilai laporan pelanggaran
c) menangani laporan pelanggaran
d) menyimpulkan kasus-kasus pelanggaran

KEPEMIMPINAN

KEPEMIMPINAN

1. Kepemimpinan dan Komitmen

Dewan Pengarah

a) **menetapkan tujuan dan memantau** manajemen puncak;
b) **menyetujui kebijakan whistleblowing;**
c) **menunjukkan komitmen;**
d) **menerima dan mereviu** informasi whistleblowing secara berkala;
e) **memastikan sumber daya** yang dialokasikan dan ditugaskan secara tepat dan memadai; dan
f) **melakukan pengawasan** penerapan whistleblowing.

Manajemen Puncak

a) memastikan **ditetapkannya kebijakan, tujuan dan menyetujui kebijakan** *whistleblowing*;
b) **memastikan aksesibilitas mendorong penggunaan** *whistleblowing*;
c) **memastikan integrasi** dengan proses bisnis dan sistem manajemen yang lain;
d) **memastikan sumber daya** tersedia, memadai, sesuai, dan dapat digunakan;
e) **mengomunikasikan pentingnya** *whistleblowing* dan kesesuaiannya dengan panduan ISO 37002;
f) **mengkomunikasikan kebijakan** *whistleblowing* kepada internal dan eksternal;
g) memastikan whistleblowing **mencapai hasil/tujuan**, **mengarahkan dan mendukung** kontribusi efektivitas wbs;
h) mempromosikan **perbaikan berkelanjutan**;
i) **mendukung peran manajerial**;
j) mempromosikan dan mempraktikkan **budaya speak-up/listen-up**;
k) memastikan bahwa pelapor dan pihak lain yang terlibat **tidak akan dirugikan oleh organisasi**;
l) memastikan **investigasi yang tidak memihak**.

KEPEMIMPINAN

2. Kebijakan

Manajemen puncak harus menetapkan kebijakan *whistleblowing* yang:

a) sesuai dengan **tujuan organisasi**;
b) menyediakan **kerangka kerja** untuk menetapkan tujuan sistem manajemen whistleblowing;
c) menjelaskan **ruang lingkup** sistem manajemen pelaporan pelanggaran;
d) memasukkan komitmen untuk **memenuhi persyaratan** yang berlaku;
e) mencakup komitmen untuk **terus meningkatkan** sistem manajemen whistleblowing;
f) melarang perilaku yang merugikan;
g) menyatakan komitmen yang jelas terhadap **budaya speak-up/listen-up**;
h) memberikan **panduan**, dalam bahasa yang mudah dimengerti, tentang cara melaporkan;
i) mencakup komitmen terhadap **kepercayaan (trust)**, **ketidakberpihakan**, dan **perlindungan** selama proses pelaporan pelanggaran;
j) memberikan **perlindungan kerahasiaan** dalam pelaporan pelanggaran;
k) menjelaskan **konsekuensi dari ketidakpatuhan** terhadap kebijakan pelaporan pelanggaran, misal membuat laporan palsu yang disengaja dan melakukan tindakan yang merugikan dikategorikan sebagai tindakan indisipliner;
l) menjelaskan **kewenangan dan independensi** fungsi pengelolaan whistleblowing;
m) membuat **rujukan ke saluran pelaporan alternatif** yang tersedia di luar organisasi, seperti regulator atau apgakum;
n) mengacu pada **hukum yang berlaku**;
o) menguraikan **langkah-langkah kunci** dari proses investigasi, termasuk bagaimana laporan akan diterima dan disimpulkan;
p) tidak membatasi pelaporan berdasarkan kewajiban kontrak seperti perjanjian kerahasiaan (NDA), atau klausul kerahasiaan komersil dan kerahasiaan pegawai, dll.

KEPEMIMPINAN

2. Peran, Tanggung Jawab dan Kewenangan

a. Manajemen Puncak dan Dewan Pengarah

- Manajemen puncak harus **menugaskan tanggung jawab dan wewenang kepada fungsi manajemen whistleblowing** untuk:
  a) memastikan bahwa sistem manajemen whistleblowing **mematuhi pedoman** dalam panduan ISO 37002;
  b) **melaporkan** kinerja sistem manajemen whistleblowing kepada manajemen puncak.

- Manajemen puncak **dapat menugaskan sebagian atau seluruh** fungsi manajemen pelaporan pelanggaran **kepada pihak eksternal**.

KEPEMIMPINAN

2. Peran, Tanggung Jawab dan Kewenangan

b. Fungsi Manajemen *Whistleblowing*

a) **mendesain, mengimplementasikan, mengoperasikan dan meningkatkan** sistem manajemen whistleblowing;
b) memastikan **penilaian laporan pelanggaran dan potensi risiko kerugian**, **investigasi laporan** yang **tidak memihak dan tepat waktu** serta diterapkannya **perlindungan dan dukungan** terhadap pelapor dan terlapor;
c) memastikan **fungsi investigasi dan perlindungan dilaksanakan secara independen**;
d) memberikan **nasihat dan bimbingan** tentang sistem whistleblowing dan hal-hal terkait pelaporan pelanggaran;
e) memastikan sistem manajemen pelaporan pelanggaran **sesuai dengan pedoman** dalam dokumen ISO 37002;
f) **melaporkan kinerja** sistem manajemen pelaporan pelanggaran kepada Dewan Pengarah, Manajemen Puncak dan fungsi terkait lainnya, seperti fungsi kepatuhan secara terencana dan atau ad hoc.

3. Pendelegasian Kewenangan Pengambilan Keputusan

- Manajemen puncak dapat **mendelegasikan kewenangan pengambilan keputusan** dalam proses pelaporan pelanggaran, seperti menerima laporan pelanggaran, membuat penilaian, menerapkan pengaturan perlindungan, melakukan investigasi dan menyimpulkan kasus.
- Manajemen puncak harus memastikan bahwa proses pendelegasian **ditinjau secara berkala**.

PERENCANAAN

PERENCANAAN

1. Tindakan menghadapi risiko dan peluang

Organisasi harus merencanakan tindakan untuk menangani risiko dan peluang dengan cara:

a) **mengintegrasikan dan mengimplementasikan** tindakan penanganan risiko
b) **mengevaluasi efektivitas** tindakan untuk menangani risiko;
c) **melibatkan personel dan pemangku kepentingan terkait** dalam perencanaan;
d) **menangani kasus** dimana pelanggaran dilaporkan di luar organisasi;
e) **menentukan tingkat kerahasiaan, dukungan, dan perlindungan**; dan
f) **memberikan dan mengumpulkan umpan balik** kepada dan dari pelapor dan pemangku kepentingan terkait lainnya.

2. Tujuan sistem manajemen pelaporan pelanggaran dan perencanaan untuk mencapainya

Organisasi harus **menetapkan tujuan** sistem manajemen pelaporan pelanggaran yang relevan

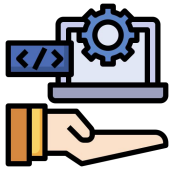
DUKUNGAN

DUKUNGAN UNTUK WHISTLE BLOWING MANAGEMENT SYSTEM

1. Sumber Daya

Anggaran

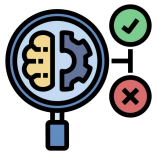
SDM



Solusi TI

Keahlian

Infrastruktur



Investigator

Ahli Hukum

Materi update WBS

Organisasi **dapat mengalihdayakan fungsi-fungsi tertentu** dari sistem manajemen *whistleblowing* seperti **penerimaan pelaporan, pemrosesan, dan investigasi pelanggaran** kepada pihak ketiga yang independen atau penyedia layanan eksternal seperti penyedia solusi pelaporan pelanggaran, layanan konsultasi, ombudsman, dll.

2. Kompetensi

Organisasi menentukan **kompetensi yang dibutuhkan** dan memastikan personel memiliki kompetensi yang memadai mengenai WBS.

DUKUNGAN UNTUK WHISTLE BLOWING MANAGEMENT SYSTEM

3. Peningkatan Awareness dan Pelatihan

a. Peningkatan Awareness dan Pelatihan Personel

Materi yang diberikan:

a) **kebijakan, proses, prosedur, perangkat dan kewajiban** kepatuhan terhadap sistem manajemen whistleblowing;

b) **kontribusi personel** terhadap whistleblowing;

c) bagaimana **mengenali kesalahan/pelanggaran**;

d) bagaimana personel membantu **mencegah, menghindari dan melindungi** dari perilaku yang merugikan;

e) **bagaimana dan kepada siapa** personel melaporkan setiap pertanyaan dan kesalahan/pelanggaran;

f) **dukungan dan sumber daya yang tersedia**;

g) **implikasi** ketika laporan pelanggaran **tidak dikelola sesuai dengan kebijakan**;

h) **perlindungan yang tersedia** ketika menggunakan sistem whistleblowing;

i) **dampak tidak melaporkan** pelanggaran dan potensi konsekuensinya;

j) **independensi dan kerahasiaan** yang tersedia;

k) **kode etik** organisasi dan **kode perilaku** yang berlaku.

DUKUNGAN UNTUK WHISTLE BLOWING MANAGEMENT SYSTEM

4. Komunikasi

a) Kepada **pihak internal dan eksternal** utamanya terkait dengan **kebijakan** *whistleblowing*.

b) Disampaikan **poin-poin utama kebijakan dan perubahannya**, komunikasi oleh manajemen puncak atau dewan pengarah untuk menunjukkan **komitmen pimpinan**.

c) Kebijakan dan informasi whistleblowing **disampaikan kepada pegawai baru**.

d) Dilakukan dengan **melalui berbagai saluran komunikasi**.

5. Informasi Terdokumendasi

Organisasi harus mengelola, memelihara dan mengendalikan dokumen-dokumen terkait dengan penerapan *whistleblowing*.

Kerahasiaan

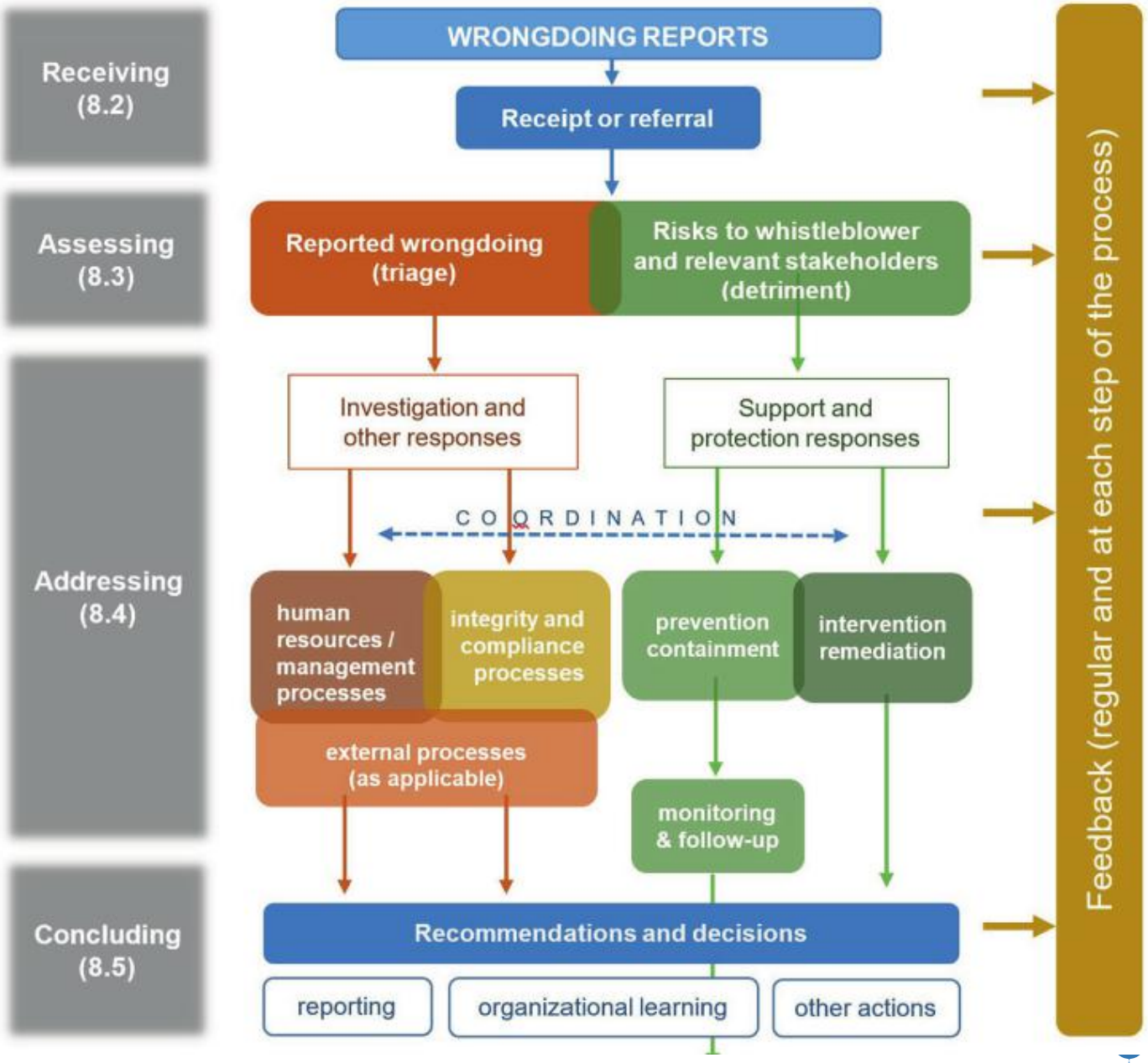
a) Identitas pelapor dan para pemangku kepentingan yang terkait **tidak boleh diungkapkan kepada siapa pun tanpa persetujuan mereka**.

b) Terkait kemungkinan identitas pelapor diketahui atau perlu diungkapkan ke pihak hukum, **pelapor harus diberitahu**, dan kemungkinan **langkah-langkah tambahan harus diambil**.

c) Prosedur harus mencakup **penanganan kasus pelanggaran kerahasiaan** atau atas **upaya untuk mengidentifikasi** pelapor atau pemangku kepentingan yang terkait. Diantaranya dengan **memberikan dukungan/perlindungan** kepada pelapor atau pihak lain dan **mengambil tindakan disipliner** atas upaya pelanggaran kerahasiaan.

OPERASIONAL

Langkah-langkah Operasional Sistem Manajemen Whistleblowing



PENERIMAAN LAPORAN

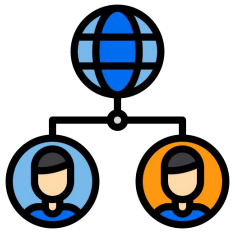
Channel pelaporan:

Pelaporan langsung

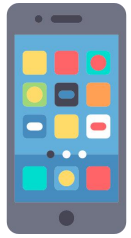
Pos/PO Box/ Drop Box

Telepon

Email



Web based application



Mobile Apps

PENERIMAAN LAPORAN

DAFTAR PERTANYAAN KEPADA PELAPOR

- Dugaan pelanggaran **apa** yang akan dilaporkan? (what)
- **Dimana** dugaan pelanggaran itu terjadi? (where)
- **Siapa** yang terlibat dalam dugaan pelanggaran tersebut? (who)
- **Kapan** kesalahan itu terjadi (dahulu, sekarang, yang akan datang, sedang berlangsung)? (when)
- **Kenapa** dugaan pelanggaran tersebut terjadi? (why)
- **Bagaimana** dugaan pelangaran tersebut terjadi? (how)
- Sudahkah anda **melaporkan ini sebelumnya**? Jika ya, apa dan kapan kepada siapa? Tindakan apa yang mereka ambil?
- Apa **dampaknya** bagi organisasi dari pandangan Anda?
- Apakah **manajemen terlibat** atau **menyadari** kesalahan tersebut?
- Apakah ada **risiko** bagi Anda atau orang lain?
- Apakah Anda memiliki **dokumen atau bukti lain** seperti gambar/video untuk mendukung laporan?

MENILAI LAPORAN PENGADUAN

Penilaian laporan dapat mempertimbangkan aspek-aspek berikut:

a) apakah pelanggaran tersebut **termasuk dalam cakupan kebijakan** whistleblowing?
b) apakah terdapat **risiko yang berdampak langsung** terhadap ancaman kesehatan dan keselamatan?;
c) apakah kesalahan tersebut merupakan **tindak pidana**?
d) apakah ada **kebutuhan mendesak untuk mengamankan dan melindungi** barang bukti sebelum dihapus atau dimusnahkan?;
e) apakah ada r**isiko terhadap fungsi, layanan dan/atau reputasi organisasi**?;
f) apakah **kelangsungan usaha akan terpengaruh** oleh laporan yang sedang diselidiki?;
g) mungkinkah ada **kepentingan media** dalam laporan pelanggaran?;
h) bagaimana tahapan sementara ini dapat **dikelola**, sambil memastikan kepercayaan, perlindungan dan ketidakberpihakan?;
i) apakah **informasi yang menguatkan** lebih lanjut tersedia?;
j) apa **sifat pelanggarannya** (yaitu jenis, frekuensi, prevalensi, senioritas pihak yang dilaporkan)?;
k) apa ada kemungkinan kesalahan **dilaporkan di luar organisasi**?;
l) apakah kesalahan tersebut telah **dilaporkan sebelumnya**?;
m) bagaimana pelapor **memperoleh informasi**: apakah informasi itu secara langsung atau desas-desus?

MENANGANI LAPORAN PENGADUAN

Melindungi dan mendukung pelapor

1. **Perlindungan dan dukungan harus diberikan kepada pelapor**.
2. **Organisasi harus melindungi pelapor dari potensi yang merugikan**
3. Perlindungan dengan upaya **mencegah potensi terjadinya kejadian yang merugikan dan membahayakan**.
4. Dukungan pada pelapor dapat berupa **dorongan dan meyakinkan pelapor tentang nilai-nilai** dan **membantu kesejahteraan**. (dukungan dapat berupa **emosional, finansial, hukum, atau reputasi).**
5. **Manajemen puncak** bertanggung jawab untuk **memastikan dukungan dan perlindungan**.
6. Fungsi manajemen *whistleblowing* bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tindakan **dukungan dan perlindungan diterapkan**.

EVALUASI KINERJA

EVALUASI KINERJA

Indikator evaluasi kinerja

a) **jumlah laporan** pelanggaran yang diterima;

b) **sifat** pelanggaran yang dilaporkan;

c) **waktu** yang dibutuhkan untuk **penerimaan** laporan pengaduan;

d) **waktu** yang dibutuhkan untuk **proses penanganan laporan**;

e) **proporsi dari laporan yang diterima** melalui jalur pelaporan normal, sistem pelaporan alternatif internal dan sistem pelaporan alternatif eksternal;

f) **feedback dari whistleblower** termasuk kepuasan terhadap sistem manajemen whistleblowing dan saran perbaikan;

g) **survei berkala** terhadap personel tentang kesadaran dan kepercayaan terhadap sistem manajemen whistleblowing;

h) **proporsi laporan yang dilakukan investigasi** terhadap laporan yang tidak dilakukan investigasi;

i) **proporsi laporan yang berada di luar cakupan** sistem manajemen whistleblowing;

j) **dampak bagi pelapor** setelah penyelesaian investigasi (misal memantau proporsi pelapor yang keluar dari organisasi setelah membuat laporan pengaduan dan alasan kepergiannya);

k) **proporsi laporan yang menghasilkan tindakan perbaikan**;

l) **rata-rata waktu** yang dibutuhkan untuk **investigasi/menutup kasus**;

m) **keseriusan masalah** yang diangkat;

n) efektivitas dan nilai **tindakan perbaikan yang diambil**.

EVALUASI KINERJA

Audit Internal

Organisasi harus melakukan audit internal secara berkala untuk memberikan informasi tentang apakah sistem manajemen whistleblowing:

a) sesuai dengan:

— persyaratan organisasi itu sendiri untuk sistem manajemen pelaporan pelanggarannya;

— rekomendasi dari panduan dalam ISO 37002;

b) diterapkan dan dipelihara secara efektif.

Tinjauan manajemen

Manajemen puncak harus melakuan tinjauan sistem manajemen pelaporan pelanggaran organisasi secara berkala, untuk memastikan kesesuaian, kecukupan, dan efektivitasnya yang berkelanjutan.

PENINGKATAN BERKELANJUTAN

PENINGKATAN

1. Ketidaksesuaian dan tindakan perbaikan

Ketika ketidaksesuaian dengan sistem manajemen whistleblowing terjadi, organisasi harus:

a) melakukan tindakan untuk mengendalikan, memperbaiki dan menghadapi konsekuensinya;

b) mengevaluasi kebutuhan tindakan untuk menghilangkan penyebab ketidaksesuaian

c) melaksanakan tindakan yang diperlukan;

d) meninjau efektivitas tindakan perbaikan yang diambil;

e) melakukan perubahan pada sistem manajemen whistleblowing, jika diperlukan.

2. Peningkatan berkelanjutan

Organisasi harus terus meningkatkan kesesuaian, kecukupan dan efektivitas sistem manajemen pelaporan pelanggaran mencakup pertimbangan berikut:

a) tujuan perubahan dan potensial konsekuensi dari perubahan ;

b) ketersediaan sumber daya;

c) tingkat, luas dan jangka waktu penerapan perubahan;

d) integritas sistem manajemen pelaporan pelanggaran;

e) alokasi atau realokasi tanggung jawab dan wewenang;

TANTANGAN PENERAPAN WBS

TANTANGAN PENERAPAN WBS

Layanan WBS memenuhi standar ISO 37002 – Whistleblowing Management System Guidelines;

Banyak aplikasi WBS yang digunakan di perusahaan dengan data yang tersimpan belum terenkripsi atau komunikasi belum terenkripsi end to end;

Secara umum aplikasi WBS yang telah diterapkan di berbagai perusahaan/lembaga secara default tidak ditujukan untuk pelaporan anonim. → Perlu didesain default pelaporan adalah anonim;

Ketika melapor secara anonim perlu didesain agar pelapor dapat berkomunikasi dengan mudah dengan pengelola WBS;

Perlu didesain agar aplikasi WBS mudah diintegrasikan dengan sistem lain;

Perlu didesain untuk penggunaan dengan menggunakan mobile devices.

TANTANGAN PENERAPAN WBS

Mekanisme penerapan WBS yang baik dilakukan secara bertahap yang tidak hanya mengandalkan aplikasi namun membangun kesadaran para pemangku kepentingan. Beberapa fitur WBS yang diharapkan:

Professional

- Komitmen dari Pimpinan
- Dikelola oleh professional, kompeten dan tidak memihak.

Simple

- Antar muka yang user friendly
- Channel mudah digunakan

Aman

- Fully Encrypted
- Terjaga kerahasiaan
- Data center yang aman

Lengkap

- Kebijakan dan Prosedur
- Awareness, training, sosialisasi
- Penerimaan, Penanganan Pelaporan
- Investigasi

Perlindungan

- Perlindungan dan dukungan kepada pelapor dan pihak terkait

Multi-bahasa

Tersedia dalam multi bahasa

TERIMA KASIH