

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Good Corporate Governance*

1. *Pengertian Good Corporate Governance*

Tata Kelola sendiri adalah peran pengawasan dan proses perusahaan mengelola dan mengurangi risiko bisnis.¹ Sedangkan pengertian dari *Good Corporate Governance* pada Surat Keputusan Negara BUMN No. 117/2002 adalah proses dan struktur yang dipakai oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan untuk mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka Panjang dan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika.²

2. *Tujuan Good Corporate Governance*

Tujuan utama diterapkannya *Good corporate governance* adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan yang baik, dan menjaga keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Dalam hukum perusahaan, perseroan adalah salah satu badan usaha yang berstatus badan hukum. Dalam prakteknya, untuk mencapai tujuan, perusahaan pasti tidak luput dari banyaknya masalah. Permasalahan yang dapat terjadi yaitu masalah keagenan. Masalah keagenan dapat terjadi akibat pemisahan tugas

¹Robertus M. Bambang Gunawan, *GRC (Good Governance, Risk Management, And Compliance) Konsep Dan Peberapannya* (PT. Raja Grafindo Persada, 2021), 10.

² Riska Franita, *Mekanisme Good Corporate Governance Dan Nilai Perusahaan: Studi Untuk Perusahaan telekomunikasi* (Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Permata Hijau, 2018), 10.

management perusahaan dengan para pemegang saham. Maka dari itu diperlukan tata kelola perusahaan yang baik dalam mengelola investasi.³

3. Manfaat *Good Corporate Governance*

Dengan mengambil pendekatan proses GCG yang terintegrasi dan menggunakan satu sistem untuk mengelola beberapa inisiatif tata Kelola seluruh organisasi, masalah-masalah yang muncul dapat dengan mudah teratasi, beberapa manfaat yang didapat jika menerapkan GCG dengan baik adalah sebagai berikut ini:

- a. Memiliki dampak positif pada efektivitas organisasi dengan memberikan proses yang jelas
- b. Menghilangkan semua pembebanan kerja dalam berbagai inisiatif
- c. Menghilangkan duplikasi biaya perangkat lunak, perangkat keras pelatihan dan peluncuran mengingat beberapa inisiatif tata Kelola perusahaan
- d. Menyediakan satu versi standar untuk karyawan, management, auditor dan badan pengawas.⁴

4. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*

Menurut Menteri BUMN No: Kep.117/M-MBU/2002, prinsip *Good Corporate Governance* adalah kaidah, norma dan pedoman korporasi yang

³Rinitami N, dkk, *Hubungan Hukum dan Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dala Perusahaan* (Jurnal Gema Keadilan, 2019), 244.

⁴Robertus M. Bambang Gunawan, *GRC (Good Governance, Risk Management, And Compliance) Konsep Dan Peberapannya*, (PT. Raja Grafindo Persada, 2021), 12.

dibutuhkan pada sistem pengelolaan BUMN yang sehat. Berikut adalah beberapa prinsip dasar *Good Corporate Governance* meliputi:⁵

- a. Akuntabilitas merupakan kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawaban orang bank supaya pengelolaannya berjalan secara efektif.
- b. Transparansi merupakan keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang material dan relevan serta keterbukaan pada saat pengambilan keputusan.
- c. *Responsibilitas* merupakan kesesuaian pengelolaan bank dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip pengelolaan bank yang sehat.
- d. Professional yakni mempunyai kompetensi, dapat bertindak obyektif serta tanpa dipengaruhi pihak lain dan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mengembangkan bank Syariah.
- e. Kewajaran adalah keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak *stakeholders* yang berdasar pada perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶

5. Hukum *Good Corporate Governance* di Indonesia

Penerapan *Good Corporate Governance* secara hukum di Indonesia tertulis pada Undang-Undang No. 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal yaitu Pasal 1 angka 25 mengenai prinsip keterbukaan. Dengan adanya prinsip

⁵ Riska Franita, *Mekanisme Good Corporate Governance Dan Nilai Perusahaan: Studi Untuk Perusahaan Telekomunikasi*, (Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Permata Hijau, 2018), 11.

⁶ Choiriyah, “*Good Corporate Governance Dalam Lembaga Keuangan Islam Islamic Banking*” Vol. 1, No. 1 2015, 34-36.

keterbukaan di pasar modal, perusahaan dalam hal ini merupakan perusahaan public yang bisa mempertanggungjawabkan informasi, laporan keuangan, dan keterbukaan informasi mengenai lingkungan kepada publik. Adanya prinsip keterbukaan ini, bisa menghindari kejahatan yang merugikan investor dan publik seperti manipulasi pasar dan *insider trading*.

Selain itu penerapan *Good Corporate Governance* juga ada pada Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 yaitu Pasal 74 mengenai tanggungjawab sosial dan lingkungan perusahaan dan Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal yaitu Pasal 15 huruf b yang menyebutkan bahwa kewajiban setiap penanaman modal untuk melakukan CSR. Sama halnya dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN yakni di Penjelasan Umum Bagian IV Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN menyebutkan Pengurusan dan Pengawasan BUMN harus dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip tata Kelola perusahaan yang baik.⁷

6. Tahap-tahap Penerapan *Good Corporate Governance*

Dalam pelaksanaan penerapan GCG, penting untuk melakukan berbagai tahap guna menganalisis situasi dan kondisi perusahaan, serta tingkat kesiapannya, maka dari itu penerapan GCG bisa berjalan dengan lancar dan mendapatkan dukungan dari seluruh unsur dalam perusahaan.

⁷ Ojk, UU-40-2007 Pasal 74.

Berikut adalah beberapa tahapan yang biasa digunakan oleh perusahaan, meliputi:⁸

a. Tahap persiapan

Tahap ini terbagi menjadi 3, yang pertama adalah *awareness building* yang merupakan langkah pertama untuk membangun kesadaran tentang makna penting GCG dan komitmen Bersama pada penerapannya. Kedua GCG *assessment* merupakan usaha untuk mengukur kondisi perusahaan dalam penetapan GCG saat ini. Yang terakhir yaitu GCG *manual building* yang merupakan penyusunan manual yang dilakukan oleh tenaga ahli *independent* dari luar perusahaan.

b. Tahap implementasi

Pada tahap ini juga terdiri dari tiga langkah, yang pertama adalah Sosialisasi, ini dibutuhkan untuk memperkenalkan kepada semua perusahaan berbagai aspek yang terkait dengan implementasi GCG khususnya tentang pedoman penerapan GCG. Yang kedua adalah implementasi yakni aktivitas yang dilakukan sejalan dengan pedoman GCG yang ada, berdasarkan *roadmap* yang sudah disusun. implementasi harus bersifat *top down approach* yang melibatkan dewan komisaris dan direksi perusahaan. Yang terakhir adalah internalisasi yakni tahap jangka Panjang dalam implementasi. Internalisasi meliputi usaha-usaha guna memperkenalkan GCG di semua proses bisnis perusahaan kerja dan berbagai peraturan perusahaan.

⁸ Darwis H, Dan Sulaiman E, *Manajemen Risiko Bank Syariah* (Medan: Penerbit Nasional, 2022), 140.

c. Tahap evaluasi

Tahap evaluasi merupakan tahap yang harus dilakukan dengan teratur dari waktu ke waktu guna mengukur sejauh mana keberhasilan penerapan GCG sudah dilakukan dengan meminta pihak *independent* melakukan audit implementasi dan *scoring* atas praktik GCG yang ada.⁹

7. Mekanisme Penerapan *Good Corporate Governance*

Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, prinsip *Good Corporate Governance* dituangkan dalam suatu mekanisme, Mekanisme ini diperlukan supaya kegiatan perusahaan bisa berjalan dengan lancar dan terarah. Pada kaitannya, mekanisme *Good Corporate Governance* dapat dimaknai sebagai aturan main, tahapan dan hubungan yang jelas antara pihak yang mengambil keputusan dan pihak yang akan melakukan pengawasan terhadap keputusan tersebut.

Sementara dalam artian lain mekanisme *Good Corporate Governance* merupakan suatu pola hubungan, sistem, dan proses yang digunakan oleh organ perusahaan (Direksi, Dewan Komisaris, RUPS) untuk memberikan nilai tambah kepada pemegang saham secara berkesinambungan pada jangka panjang namun tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* lainnya, berdasarkan peraturan dan perundangan dan norma yang berlaku.¹⁰

⁹ Thomas S. K, “*Good Corporate Governance Dan Penerapannya Di Indonesia*” (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan), Vol. 8 , No. 1 2006, 3.

¹⁰ Riska Franita, *Mekanisme Good Corporate Governance Dan Nilai Perusahaan: Studi Untuk Perusahaan Telekomunikasi* (Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Permata Hijau, 2018), 11.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada bahasa Inggris biasa disebut *job performance* yang berarti tingkat keberhasilan karyawan saat menyelesaikan tugasnya. Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian dari Kinerja karyawan merupakan tingkatan hasil pekerjaan karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yang pertama adalah tujuan, yang mana bisa memberikan arah dan berpengaruh pada perilaku kerja yang diinginkan perusahaan terhadap setiap karyawannya.

Yang kedua adalah ukuran, yang diperlukan guna mengetahui apakah karyawan sudah mencapai kinerja yang diharapkan. Yang terakhir adalah penilaian, ini dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Kinerja karyawan yang baik sangat penting untuk selalu diterapkan karena akan berdampak bagi kemajuan perusahaan.¹¹

Kinerja karyawan yang bagus merupakan kinerja yang bisa diukur dengan aspek kuantitatif yang menggambarkan proses kerja karyawan yang mendapat support dari perusahaan, kondisi pekerjaan yang mendukung, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, meminimalisir kesalahan, sumber daya yang mumpuni dan kualitas pekerjaan yang maksimal. Di sisi lain, aspek kualitatif juga memegang peran yang tidak kalah pentingnya dalam hal kualitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan

¹¹ Desi Kristanti dan Ria Lestari P, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 32.

waktu, kemampuan dan keterampilan bekerja serta kemampuan mengevaluasi dalam perusahaan.¹²

2. Manfaat Kinerja Karyawan

Ada beberapa manfaat yang bisa didapatkan bank bila memiliki karyawan yang kerjanya bagus, berikut adalah beberapa manfaat kinerja karyawan diantaranya :

- a. Perbaikan prestasi, guna meningkatkan prestasi karyawan
- b. Keputusan penempatan, membantu promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya
- c. Untuk perbaikan
- d. Kinerja karyawan
- e. Untuk latihan dan pengembangan pegawai
- f. Umpan balik sumber daya manusia.¹³

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Beberapa karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja tinggi meliputi :

- a. Mempunyai tanggungjawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Mempunyai tujuan yang masuk akal
- d. Mempunyai rencana kerja yang lengkap dan berusaha mewujudkannya

¹² Suwanto, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT El-Raushan Tangerang* (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol. 3, No. 2 Januari 2020, 158.

¹³Jufrizen, *Komitmen Operasional Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating* (Medan: UMSU Press, 2021), 10-11.

- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang nyata di setiap pekerjaan yang dilakukannya
- f. Mencari peluang untuk mewujudkan rencana yang sudah dirancangnya.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Ada 6 indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap hasil kerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan disebutkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, adalah tingkat pekerjaan yang diselesaikan di awal waktu yang ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan mengoptimalkan waktu yang tersisa untuk kegiatan lain.
- d. Efektivitas, adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dioptimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit pada penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya bisa berkomitmen dalam menjalankan fungsi kerjanya. Ini adalah suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan.¹⁴

¹⁴ Desi Kristanti dan Ria Lestari P, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 37-38.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang selalu membuahkan hasil yang bagus dan maksimal merupakan salah satu sasaran perusahaan untuk mencapai hasil pekerjaan yang tinggi. Kinerja karyawan bisa dinilai dari tingkat pencapaian saat melakukan tugasnya. Secara umum, kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh dua faktor sebagai berikut:

- a. Faktor internal, yaitu seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja ini bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Faktor eksternal, meliputi kepemimpinan, budaya perusahaan, keselamatan kerja dan lain sebagainya. Pada budaya perusahaan, yang mana beberapa perusahaan dapat bertahan terhadap perubahan dan tantangan eksternal, ini disebabkan oleh adanya kekuatan budaya organisasi yang baik. Karena ada beberapa perusahaan yang tidak menerapkan budaya perusahaan dan mengakibatkan runtuhnya perusahaan tersebut.¹⁵

¹⁵ Anita Rahmawati, Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati *Jurnal Iqtishadia*, Vol. 9, No. 2 2016, 279.