

IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BPRS TULEN AMANAH

Ainul Arofah

Universitas Islam Negeri Mataram
Email: ainularofah9586@gmail.com

Abstract

This study aims to find out how good corporate governance is implemented at PT BPRS Tulen Amanah, Masabagik District, and how good corporate governance plays a role in employee performance. The type of research used is descriptive qualitative research, with data collection techniques used, namely observation, documentation, and interviews. The data obtained is then analyzed using an inductive method.. The results of this study indicate that the implementation of the principles of good corporate governance, namely transparency, accountability, responsibility, fairness and independence have been implemented and juxtaposed with sharia principles. The implementation of good corporate governance has a composite title. "good" with a rating of 2 which includes the operational performance of PT. BPRS Tulen Amanah which implements GCG as a whole and in accordance with existing regulations. and the role of implementing good corporate governance on employee performance has been realized and felt in terms of several criteria, namely the quantity of work, quality of work, knowledge, creativity, cooperation, dependability, and initiative by employees and stakeholders at PT BPRS Tulen Amanah.

Keywords: Good Corporate Governance, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan good corporate governance pada PT BPRS Tulen Amanah Kecamatan Masabagik, serta bagaimana peran good corporate governance terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu observasi, dokumentasi, dan wawancara. Data yang diperoleh kemudian di analisis dengan metode induktif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan dari Prinsip-prinsip good corporate governance, yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kewajaran dan independensi sudah di terapkan dan menyandingkannya dengan prinsip-prinsip syariah. Pelaksanaan good corporate governance memiliki predikat komposit "baik" dengan peringkat ke 2 yang mencakup kinerja operasional PT. BPRS Tulen Amanah yang menerapkan GCG secara keseluruhan dan sesuai dengan peraturan yang ada. dan peran pelaksanaan good corporate governance terhadap kinerja karyawan sudah terealisasi dan dirasakan dilihat dari beberapa kriteria, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, dependability, dan inisiatif oleh para karyawan dan para pemangku kepentingan pada PT BPRS Tulen Amanah.

Kata Kunci: Good Corporate Governance, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Corporate governance (CG) merupakan isu yang relatif baru dalam dunia manajemen bisnis. Secara umum CG terkait dengan sistem dan mekanisme hubungan yang mengatur dan menciptakan insentif yang pas di antara para pihak yang mempunyai kepentingan pada suatu perusahaan agar perusahaan di maksud dapat mencapai tujuan usahanya secara optimal. Kewajiban perbankan syariah untuk menerapkan GCG merupakan amanah dari pasal 34 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2008 tentang kewajiban perbankan syariah untuk melaksanakan tata kelola yang baik berdasarkan prinsip GCG. Ketentuan mengenai kewajiban pelaksanaan GCG bagi Bank Syariah dan UUS diatur dengan regulasi Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* Bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah. Sesuai dengan peraturan tersebut pelaksanaan GCG pada industri perbankan syariah harus berlandaskan lima prinsip dasar GCG yaitu transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), profesional (*professional*), kewajaran (*fairness*). Tidak hanya itu mengenai keharusan dalam menerapkan tata kelola yang baik bagi BPRS sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 24/POJK.03/2018 tentang penerapan tata kelola bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Rachmadi Usman 2014).

Perkembangan dalam manajemen perusahaan dibutuhkan instrumen baru yaitu Good Corporate Governance (GCG) untuk memastikan bahwa manajemen berjalan dengan baik dan berjalan dengan efisien (Thomas S. Kaihatu 2006). Begitu banyaknya praktik negatif yang terjadi di industri keuangan seperti kolusi, korupsi dan nepotisme ini tidak menutup kemungkinan terjadi juga di perbankan syariah seperti di BPRS sehingga menjadi perhatian serius bagi para *stakeholder* keuangan syariah, baik pemilik/pemegang saham, komisaris, direksi, karyawan, Dewan Pengawas Syariah, nasabah dan para akademisi ekonomi syariah lainnya. Penerapan prinsip-prinsip GCG menjadi suatu keharusan bagi sebuah institusi, termasuk di dalamnya instansi Bank Syariah. Hal ini lebih ditujukan kepada adanya tanggungjawab publik (*public accountability*) berkaitan dengan kegiatan operasional bank di harapkan benar-benar mematuhi ketentuan-ketentuan yang telah digariskan dalam hukum positif, di samping itu juga berkaitan dengan

kepatuhan Bank Syariah terhadap prinsip-prinsip syariah sebagaimana yang telah digariskan dalam al-Quran, Hadis, dan Ijma para ulama.

Penerapan sistem GCG dalam perbankan syariah diharapkan dapat meningkatkan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) melalui beberapa tujuan berikut: 1) Meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan kesinambungan suatu organisasi yang memberikan kontribusi kepada terciptanya kesejahteraan pemegang saham, pegawai dan *stakeholders* lainnya dan merupakan solusi yang elegan dalam menghadapi tantangan organisasi kedepan, 2) Meningkatkan legitimasi organisasi yang dikelola dengan terbuka, adil dan dapat dipertanggungjawabkan, 3) Mengakui dan melindungi hak dan kewajiban para *stakeholders*, 4) Pendekatan yang terpadu berdasarkan kaidah-kaidah demokrasi, pengelolaan dan partisipasi organisasi secara legitimasi, 5) Mengendalikan konflik kepentingan yang mungkin timbul antar pihak prinsipal dengan agen, 6) Minimalkan biaya modal dengan memberikan sinya positif untuk para penyedia modal. Meningkatkan nilai perusahaan yang dihasilkan dari biaya modal yang lebih rendah, meningkatkan kinerja keuangan dan persepsi yang lebih baik dari para *stakeholders* atas kinerja perusahaan masa depan (Maradita 2014).

Dalam konsep *corporate governance* tidak serta merta terhenti pada teori *stakeholder*. Terdapat beberapa kritik atas landasan teori *stakeholder* yang digunakan dalam pelaksanaan *corporate governance*. Kritik itu khususnya datang dari kalangan cendekiawan dan ekonom muslim terkait GCG dalam keterkaitan persepektif teori stakholder memiliki kekurangan yang fundamental. Sehingga para cendekiawan muslim perlu menggali lebih luas terkait konsep Islam dalam proses bisnis dalam lembaga keuangan syariah (Zainal Abidin 2019).

Dalam sistem perbankan nasional, BPRS adalah bank yang didirikan untuk melayani Usaha Mikro Kecil (UMK) yang diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), peraturan tentang BPRS terdapat pada POJK nomor 3 tahun 2016, dan kegiatan BPRS diawasi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS). Sektor UMK ini yang menjadikan BPR syariah berbeda pangsa pasarnya dengan Bank Umum/Bank Umum Syariah. Sehingga menjadi solusi tersendiri oleh masyarakat yang mempunyai usaha kecil dan menengah. Jenis produk yang ditawarkan oleh BPRS relatif sempit jika dibandingkan dengan Bank Umum, bahkan ada beberapa jenis

jasa bank yang tidak boleh diselenggarakan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, seperti pembukaan rekening giro dan ikut kliring dan atau tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Andri Soemitra 2010).

Prinsip-prinsip dari *Good Corporate Governance* pada dasarnya memiliki tujuan untuk memberikan kemajuan terhadap kinerja suatu perusahaan atau perbankan termasuk di dalamnya adalah karyawan, sehingga tujuan dari penerapan GCG dalam suatu perbankan adalah mencapai optimalisasi kinerja para karyawan yang intinya akan meningkatkan kinerja suatu perbankan, maka kepentingan manajemen dan karyawan haruslah mendapat perlakuan yang seimbang dan wajar sesuai kedudukan masing-masing. Implementasi GCG dapat menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua *stakeholder* yang terlibat dalam suatu perbankan tersebut sehingga akan berdampak langsung bagi keberlangsungan hidup suatu perbankan. Hal ini juga yang dilakukan oleh BPRS Tulen Amanah Kecamatan Masbagik dalam mengupayakan untuk bertahan dan mampu meningkatkan kinerjanya agar bisa mampu menghadapi persaingan dalam dunia perbankan.

PT. BPRS Tulen Amanah merupakan salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang berada di wilayah Lombok Timur Kecamatan Masbagik. BPRS ini telah mendapatkan prestasi berturut-turut, yaitu pada tahun 2013, 2014, dan 2015, dengan mendapatkan penghargaan pada *rating* institusi keuangan “sangat bagus” pada tahun 2015. Di samping itu dari puluhan BPRS di Indonesia dalam operasional BPRS Tulen Amanah tercatat pernah mendapatkan *award* atau *recognition for an archivement* tahun 2022 hal ini karena sebuah pencapaiannya, tidak hanya itu ada beberapa aspek keunggulan yang di miliki dan selaku di terapkan dalam operasionalnya yaitu, berorientasi secara profesionalisme, pelayanan cepat dan islami, menerapkan prinsip kehati-hatian, pertumbuhan kinerja yang sehat dan berkesinambungan, penghargaan tersebut membuktikan BPRS memberikan komitmennya dalam pemberdayaan umat. Kesuksesan dan predikat yang didapatkan tidak terlepas dari prinsip kerja yang diterapkan oleh semua karyawannya, yakni kejujuran, kerja keras dan disiplin. Pada dasarnya prinsip-prinsip GCG pada BPRS Tulen Amanah berjalan bersamaan dan saling berkaitan satu sama lain akan tetapi, pada prestasi yang didapatkan, prinsip-prinsip *Good*

Corporate Governance yang paling menonjol adalah prinsip transparansi artinya terbuka dalam setiap pelayanan nasabah dan kinerja keuangannya.

Penelitian sebelumnya (Furqani and Andini 2013), penerapan *Good Corporate Governnace* pada Bank Konvensional dengan Bank Syariah pada dasarnya sama, namun yang menjadi pembeda ialah adanya *syariah compliance* yaitu kepatuhan terhadap syariah. Pada BPRS Bhakti Sumekar belum sepenuhnya melaksanakan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dengan baik. Dari lima prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, yaitu transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), professional (*professional*), kewajaran (*fairness*) pada BPRS Bhakti Sumekar perlu memperbaiki prinsip akuntabilitas khususnya pelanggaran di titik kode etik.

Penelitian (Yunita and Anwar 2020), dalam penerapan dewan komisaris dan perspektif karyawan BPRS Hasanah telah menjalankan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* sebagaimana mestinya. Namun dalam perspektif Dewan Pengawas Syariah (DPS) dan pengawas internal BPRS Hasanah belum dengan maksimal dalam melaksanakan GCG dalam menjalankan perusahaan khususnya pada prinsip tanggungjawab dan prinsip kewajaran. Sehingga dalam hal ini perlunya manajemen perusahaan harus terus berkomitmen untuk melaksanakan perusahaan dengan berpedoman dengan prinsip-prinsip GCG sehingga di harapkan perusahaan bisa berkembang dengan baik.

Penelitian (Pohan, Nasution, and Pohan 2022), Tujuan utama dari pekerjaan GCG adalah membantu perusahaan mencapai potensi penuh mereka melalui inisitaif berdasarkan transparansi, tanggungjawab, akuntabilitas independensi dan penilaian yang baik. Tata kerja perusahaan yang baik GCG sangat penting untuk memastikan bank dapat mengelola stabilitas dan kinerja keungan secara aman dan efektif serta memastikan prospek usahanya dapat beroperasi secara normal dan dapat secera efektif mematuhi peraturan perbankan yang adil.

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan dan peran *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan pada BPRS Tulen Amanah.

B. Kajian Teori

1. Good Corporate Governance

Good Corporate Governance yang disingkat secara definitif merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua *stakeholder* (Kuat Ismanto 2009). Pengertian *Good Corporate Governance* (GCG) menurut *world bank*, merupakan kumpulan hukum, peraturan dan kaidah-kaidah yang wajib dipenuhi yang dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan bekerja secara efisien, menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan (Kuat Ismanto 2009).

Pengertian prinsip-prinsip GCG tersebut dikemukakan dalam penjelasan umum atas peraturan Bank Indonesia No.11/33/PBI/2009 angka 1 huruf A surat edaran Bank Indonesia No.12/13/Dpbs tanggal 30 april 2010, dan juga terdapat pada peraturan otoritas jasa keuangan Nomor 24/POJK.03/2018 yang menyatakan: (Rachmadi Usman 2014).

- a. Transparansi, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materil dan relevan mengenai perusahaan dengan diharuskan suatu perbankan mengungkapkan informasi secara relevan, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pemegang saham sesuai dengan haknya tentunya harus diiringi kebenaran atas informasi tersebut, seperti firman Allah Swt. dalam surat Al-Ahzab ayat 70 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

“*Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar*”.

- b. Akuntabilitas (*accountability*), yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban sehingga pengelolaan perusahaan dapat berjalan efektif. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab atau menerangkan kinerja dan tindakan pimpinan organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban atau keterangan. Melalui penerapan prinsip ini, suatu proses pengambilan keputusan atau kinerja dapat dimonitor, dinilai dan

dikritisi. Akuntabilitas juga menunjukkan adanya *traceableness* yang berarti dapat diterima secara logis (Machmud and H. Rukmana 2010).

- c. Pertanggungjawaban (*responsibility*), *responsibility* merupakan keterlibatan yang aktif, kalau pada suatu organisasi tentunya dari setiap pelaku organisasi dan *stakeholder* lain dalam menunjang peningkatan nilai organisasi. Seperti dalam surat Al-Mudatsir ayat 38 Allah berfirman:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

“Tiap-tiap diri bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuatnya”.

- d. Kewajaran (*fairness*), yaitu keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian yang perundangan yang berlaku. *Fairness* merujuk adanya perlakuan yang setara (*equal*) terhadap semua pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) sesuai dengan kriteria dan proporsi yang seharusnya. Penegakan prinsip *fairness* ini terutama ditujukan terhadap pemegang saham mayoritas maupun minoritas. *Fairness* juga perlu diperluas pada pola perlakuan kepada *stakeholder* lainnya, misalnya pola hubungan dengan karyawan. Seperti firman Allah SWT dalam Surat Al-Imran ayat 159 yaitu:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

“Maka disebabkan rahmat dari Allah kamu berlaku lemah lebut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakal kepada Allah sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadanya”.

- e. *Indepedensi* (kemandirian), yaitu memiliki kompetensi, mampu bertindak obyektif, dan bebas dari pengaruh/tekanan dari pihak manapun serta memiliki komitmen yang tinggi untuk mengembangkan institusi tersebut. Suatu keadaan di mana perusahaan dikelola secara professional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-perundang yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Seperti dalam surat Al-An'am Ayat 132.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ تَمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

“Dan masing- masing orang memperoleh derajat- derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”.

Dengan demikian, tata kelola yang baik dan sehat bagi perbankan syariah tidak hanya didasarkan kepada prinsip-prinsip keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, professional, dan kewajaran, juga menjamin peningkatan bagi Bank Syariah dan UUS yang bersangkutan selalu atau harus patuh pada prinsip syariah (*sharia compliance*), sehingga tidak hanya menjamin peningkatan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan nilai-nilai etika yang berlaku umum pada industri perbankan, melainkan pula menjamin peningkatan kepatuhan pada prinsip syariah bagi Bank Syariah dan UUS (Rachmadi Usman 2014).

Terdapat beberapa prinsip Islam yang mendukung bagi terlaksananya GCG di dunia perbankan, yaitu prinsip-prinsip syariah. Prinsip syariah tersebut merupakan bagian dari sistem syariah. Pelaksanaan sistem syariah pada perbankan syariah dapat dilihat dari dua perspektif mikro menghendaki bahwa semua dana diperoleh dalam sistem perbankan syariah dikelola dengan integritas tinggi dan sangat hati-hati. Nilai-nilai yang dimaksud meliputi antara lain sebagai berikut: (Machmud and H Rukmana 2010)

a. *Shiddiq*

Memastikan bahwa pengelolaan Bank Syariah dilakukan dengan moralitas yang menjunjung tinggi nilai kejujuran. Nilai ini mencerminkan bahwa pengelolaan dana masyarakat akan dilakukan dengan mengedepankan cara-cara yang diperkenankan (halal) serta menjauhi cara-cara yang meragukan (*subhat*) terlebih lagi sifat dilarang (haram).

b. *Tabliqh*

Secara berkesinambungan melakukan sosialisasi dan mengedukasi masyarakat mengenai prinsip-prinsip, produk dan jasa perbankan syariah. Dalam melakukan sosialisasi sebaiknya tidak hanya mengedepankan pemenuhan prinsip syariah semata, tetapi juga harus mampu mengedukasi masyarakat mengenai manfaat bagi pengguna jasa perbankan syariah.

c. *Amanah*

Menjaga dengan ketat prinsip kehati-hatian dan kejujuran dalam mengelola dana yang diperoleh dari pemilik dana (*shaibul maal*), sehingga timbul rasa saling percaya antara pihak pemilik dana dan pihak pengelola dana investasi (*mudharib*).

d. *Fathanah*

Memastikan bahwa pengelolaan bank dilakukan secara profesional dan kompetitif sehingga menghasilkan keuntungan maksimum dalam tingkat risiko yang ditetapkan oleh bank. Termasuk di dalamnya adalah pelayanan yang penuh dengan kecermatan dan kesantunan (*ri'ayah*) serta penuh rasa tanggung jawab (*mas'uliyah*).

Dalam peraturan-peraturan mengenai suatu kewajiban dalam pelaksanaan GCG dapat diketahui bahwa yang menjadi tujuan penerapan GCG (Rachmadi Usman 2014) yaitu:

- a. Mewujudkan tata kelola industri perbankan syariah yang berlandaskan pada transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, profesional, dan kewajaran.
- b. Membangun industri perbankan yang sehat dan tangguh.
- c. Memenuhi prinsip syariah, sehingga reputasi industri perbankan syariah tetap terjaga.
- d. Meningkatkan perlindungan seluruh pihak yang memiliki kepentingan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kegiatan usaha dan kelangsungan usaha perbankan syariah (*stakeholder*).
- e. Meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku serta nilai-nilai etika yang berlaku secara umum pada industri perbankan syariah.
- f. Dalam rangka melakukan *check and balance* di antara kelembagaan perbankan syariah.
- g. Dalam rangka perbaikan dan peningkatan kualitas pelaksanaan GCG melalui *self assessment* secara komprehensif terhadap kecukupan pelaksanaan GCG sehingga dapat dilakukan langkah perbaikan yang diperlukan.

Berkaitan dengan bank syariah, ketentuan Pasal 34 ayat 2 Undang- Undang Nomor 21 Tahun 2008 menetapkan, bahwa dalam pelaksanaan tata kelola yang

baik, Bank Syariah dan UUS diwajibkan untuk menyusun prosedur internal yang mengacu pada prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, professional, dan kewajaran. Dengan demikian, Bank Syariah dan UUS diberikan kewenangan untuk menyusun prosedur internal pelaksanaan GCG dengan mempedomani ketentuan-ketentuan yang akan diatur dalam regulasi Bank Indoneisa (Rachmadi Usman 2014). Tidak hanya itu mengenai keharusan dalam menerapkan tata kelola yang baik bagi BPRS sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Republik Indoensia Nomor 24/POJK.03/2018 tentang penerapan tata kelola bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

Terdapat sejumlah perangkat dasar yang diperlukan untuk pembentukan GCG pada Bank Syariah, di antaranya sistem pengendalian *intern*, manajemen risiko, ketentuan yang mengarah pada peningkatan keterbukaan informasi, sistem akuntansi, mekanisme jaminan kepatuhan syariah, dan *audit ekstern*. Di samping itu, kita juga perlu membangun suatu sistem GCG yang efektif bagi Bank Syariah dengan memperhatikan sejumlah pilar mekanisme GCG, antara lain sebagai berikut: (Rachmadi Usman 2014)

- a. Peran dan tanggung jawab Dewan Pengawas Syariah (DPS) harus dioptimalkan untuk memberikan keyakinan bahwa seluruh transaksi yang dilakukan oleh perusahaan tidak melanggar kaidah-kaidah syariah.
- b. Bank syariah harus memiliki sistem pengawasan internal dan manajemen risiko yang tangguh. Hal ini penting agar dapat mendeteksi dan menghindari terjadinya salah kelola dan penipuan maupun kegagalan sistem dan prosedur pada Bank Syariah.
- c. Dalam konteks syariah, auditor eksternal tidak saja berperan untuk memberikan opini bahwa laporan keuangan bank telah disajikan secara wajar sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Auditor eksternal juga harus bekerja sama dan mengorelasikan pekerjaannya kepada DPS dan auditor.
- d. Internal untuk mendapat keyakinan bahwa penyajian laporan keuangan telah memiliki tingkat pengungkapan dan transparansi yang memadai.
- e. Transformasi budaya korporasi yang Islami dan peningkatan kualitas SDM harus menjadi komitmen bagi manajemen Bank Syariah.

- f. Perangkat hukum dan peraturan Bank Indonesia dan pasar modal yang sesuai dengan karakteristik Bank Syariah menjadi prasyarat guna terciptanya iklim pengawasan dan GCG yang sehat bagi perbankan syariah di tanah air.

Dalam hal ini juga perlu ditempuh upaya pengembangan dan pengadopsian nilai-nilai syariah dan kode etik (*code of conduct*) perbankan syariah, melakukan edukasi publik dalam rangka mendorong *consumer advocacy* dan meningkatkan *market discipline*, serta melakukan pengembangan sistem dan mekanisme pengawasan syariah yang efektif.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil tingkat pencapaian pegawai dari adanya kebijakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Kinerja dapat diukur jika pegawai mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono 2014).

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan/aktivitas suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang di proyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Veithzal Rivai 2009). Menurut Gomes kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator, (Gomes and Cardoso 2003), yaitu:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu, kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
- b. *Quality of work*, yaitu mencerminkan seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan tugas dan menghasilkan mutu yang baik dalam pekerjaannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama karyawan.

- f. *Dependability*, yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative*, yaitu semangat dan berinisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain dengan kata lain penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang berusaha menjawab pertanyaan terhadap variabel yang diteliti (Sugiyono 2006). Melalui metode penelitian ini digunakan untuk mengetahui pelaksanaan dan peran *Good Corporate Governance* terhadap karyawan di PT BPRS Tulen Amanah. Melalui teknik pengumpulan data melalui. (1) Observasi; bentuk pengamatan, pencatatan mengenai lokasi penelitian yang sesuai dengan apa adanya yang disusun secara sistematis. (2) Wawancara; dalam wawancara ini digunakan melalui tanya jawab langsung dengan informan agar mendapatkan informasi yang valid mengenai permasalahan yang diangkat. (3) Dokumentasi; dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang di dapatkan dari lokasi penelitian berupa struktur organisasi, brosur, profil lembaga, artikel. Selanjutnya data-data yang di dapatkan dianalisis dengan metode induktif yang berawal dari pola pikir kemudian mengambil kesimpulan dari data yang bersifat khusus kemudian mengumpulkannya ke lebih umum.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Pelaksanaan *Good Corporate Governance* pada BPRS Tulen Amanah

Good Corporate Governance yang disingkat secara definitif merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua *stakeholder* (Kuat Ismanto 2009). *Corporate governance* adalah rangkaian proses terstruktur yang digunakan untuk mengelola serta mengarahkan atau memimpin bisnis atau usaha korporasi dengan tujuan untuk meningkatkan nilai-nilai perusahaan serta komunitas usaha (Andrianto and M Anang Firmansyah 2009). Sehingga menjadi suatu kewajiban bagi Bank Syariah

khususnya pada BPRS diatur dalam Peraturan Nomor 24/POJK.03/2018 tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. BPRS Tulen Amanah menerapkan sistem ini sejak adanya peraturan-peraturan mengenai GCG. Hal ini menjadi kewajiban dalam melaksanakannya, sehingga seluruh pemangku kepentingan harus patuh terhadap peraturan tersebut tanpa terkecuali. Dalam pelaksanaan *Good Corporate Governanvce* baik dari prinsip keterbukaan (*transparansy*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), kemandirian (*independensy*) dan kewajaran (*fairness*) (Rachmadi Usman 2014). Tanpa adanya penerapan *corporate governance* yang efektif, Bank Syariah tidak akan bisa memperkuat posisi, memperluas jaringan, dan menunjukkan kinerjanya dengan lebih efektif. Kebutuhan Bank Syariah akan *corporate governance* menjadi lebih serius lagi seiring dengan makin kompleksnya yang dihadapi, dimana permasalahan ini akan mengikis kemampuan bank dalam menghadapi tantangan dalam jangka panjang, dengan demikian ini menjadi keharusan bagi Bank Syariah untuk memakai semua ukuran yang dapat membantu meningkatkan perannya (Chapra and Ahmed 2008).

Pada BPRS ini pelaksanaan GCG sudah diterapkan dengan baik dengan disandingkannya prinsip GCG tersebut dengan prinsip syariah dengan semaksimal mungkin agar tujuan dari visi misi perbankan bisa terealisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, adapun prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yang diterapkan pada PT BPRS Tulen Amanah, yaitu:

a. Transparansi (Keterbukaan)

Transparansi, yaitu suatu prinsip GCG yang mewajibkan adanya suatu informasi yang terbuka, tepat waktu, jelas baik yang menyangkut kinerja operasional, keadaan keuangan, pengelolaan perbankan dan pelayanan (Machmud and H Rukmana 2010). Menurut Syahroza, transparansi yaitu perusahaan harus mengungkapkan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami. Adanya transparansi informasi di dalam tubuh bank selain membantu bagi pemegang saham untuk tetap menyimpan dana atau menariknya dari bank yang bersangkutan. Juga akan membantu dewan direksi untuk mengetahui kinerja manajemen, bagi auditor eksternal berfungsi untuk mempersiapkan laporan yang akurat tentang usaha

bank, baik pengawas untuk memberikan saran dan rekomendasi atau tindakan koreksi terhadap kinerja yang menyimpang, sehingga keamanan, kenyamanan dan reputasi bank dapat terjaga sebelum terlambat.

Bentuk transparansi pada PT. BPRS Tulen Amanah ini terkait dengan segala bentuk informasi, baik yang berkaitan dengan perusahaan, laporan keuangan, dan bentuk transaksi dengan nasabah terutama dalam pelayanannya yang diinformasikan dengan baik, dan relevan bagi para pemangku kepentingan dan publik kecuali mengenai rahasia bank hanya untuk orang atau lembaga tertentu yang mengetahuinya. Hal ini juga sesuai dengan nilai syariah, yaitu bentuk kejujuran (*tabligh*) dalam segala informasi yang terkait dengan BPRS terhadap pemangku kepentingan dan publik agar tidak terjadinya kesimpangsiuran dalam mengambil tindakan. Sehingga bentuk dari pelaksanaan transparansi pada PT BPRS sudah dilaksanakan dengan cukup baik dengan tepat waktu, jelas dan sesuai dengan teori yang ada.

b. Akuntabilitas (*Accountability*)

Akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif (Andrianto and M Anang Firmansyah 2009). Menurut Syahroza akuntabilitas adalah perusahaan yang harus mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan independen.

Akuntabilitas PT BPRS Tulen Amanah merupakan bentuk manajemen yang baik yang diatur oleh para pimpinan yang terkait dengan segala bentuk tugas, fungsi dan tanggungjawab, serta bentuk pengawasannya seperti adanya Dewan Pengawas Syariah, sehingga kesesuaiannya sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan kinerja para pemangku kepentingan dan harus berpegang pada etika dan pedoman perilaku (*code of conduct*) yang telah disepakati oleh semua jajarannya. Sehingga bentuk akuntabilitas pada PT BPRS Tulen Amanah ini sudah dilaksanakan dengan baik, hal ini peran seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan (*fathanah*) dalam memajemen perusahaannya baik dan adanya bentuk pengawasan dalam operasionalnya terkait dengan segala bentuk tugas, fungsi, tanggungjawab dan kebijakan dengan baik agar tercipta tata kelola yang baik pula.

c. Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Prinsip ini menuntut perusahaan maupun pimpinan dan manajer perusahaan melakukan kegiatan secara bertanggungjawab. Sebagai pengelola perusahaan hendaknya dihindari segala biaya transaksi yang berpotensi merugikan pihak ketiga maupun pihak lain di luar ketentuan yang telah disepakati, seperti tersirat pada Undang-Undang, regulasi, kontrak maupun pedoman operasional bisnis perusahaan (Kusmayadi, Rudiana, and Badruzaman 2015). Menurut Syahroza pertanggungjawaban, yaitu perusahaan harus mempunyai tanggungjawab serta harus menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan prinsip pertanggungjawaban pada BPRS ini diterapkan pada semua aspek operasionalnya di mana tidak ada kekangan artinya memberikan kebebasan tapi tetap mematuhi dan mengikuti peraturan-peraturan yang ada. Tidak hanya itu, kenyamanan dan kesejahteraan bagi SDM yang terkait juga sangat diperhatikan dan selalu mengupayakan kenyamanan dalam kesejahteraan para pemangku kepentingan dan publik seperti dalam melayani nasabahnya. Hal ini juga sejalan dengan prinsip yang Islami, yakni sifat *amanah* (tanggungjawab) dan bentuk kode etik yang Islami menjadi fundamental dalam keberhasilan ekonomi dan bisnis yang baik, sehingga pelaksanaan dari prinsip responsibilitas pada PT. BPRS Tulen Amanah sudah diterapkan dengan baik, dengan menaati peraturan perundang-undangan, dan bertanggungjawab terhadap pemangku kepentingan dan publik dan sesuai dengan teori yang ada.

d. Kewajaran (*fairness*)

Kewajaran, yaitu keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian dan perundangan yang berlaku (Machmud and H Rukmana 2010). Menurut Notonogoro, kewajaran ialah suatu keadaan yang dikatakan adil apabila sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Bank Syariah harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan (Komite Nasional Kebijakan Governance 2006).

Dalam prinsip kewajaran ini BPRS selalu memperhatikan segala yang terkait. Seperti dalam bentuk pelayanan prima kepada nasabah, memberikan kesempatan para jajarannya untuk mengeluarkan pendapat, tanpa membedakannya dari segi apapun dalam segala sudut aspeknya, dalam kewajaran bagi SDM yang ada pula BPRS tidak membedakannya seperti dalam penerapan *reward and punishment* secara objektif dengan ketentuan hukum yang berlaku. Sehingga pelaksanaan prinsip kewajaran pada PT. BPRS Tulen Amanah ini sudah diterapkan dengan baik, dan hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip syariah agar tidak adanya bentuk kezaliman pada dunia perbankan syariah sehingga akan menciptakan bentuk kepercayaan dan *Good Corporate Governance* pada BPRS.

e. *Indepedensi* (Kemandirian)

Kemandirian adalah suatu keadaan ketika perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat (Andrianto and M Anang Firmansyah 2009).

Pelaksanaanya bentuk kemandirian pada PT. BPRS Tulen Amanah sudah dilaksanakan dari awal berdirinya BPRS, kemandirian yang diterapkan dari segala aspek operasionalnya seperti dalam pengambilan keputusan tidak dipengaruhi oleh pihak lain dan terbebas dari benturan kepentingan baik itu berkaitan dengan kepentingan diri sendiri atau lainnya, karena BPRS sadar itu sama saja menyalahi peraturan yang ada. Bentuk pelaksanaan *indepedensi* BPRS diterapkan pada seluruh aspek yang terkait, seperti dalam pengambilan keputusan tidak dipengaruhi oleh pihak manapun dan selalu bersikap objektif. Sehingga prinsip kemandirian PT. BPRS Tulen Amanah telah melaksanannya dengan baik dan sesuai dengan teori yang ada.

2. Peran *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan

Pelaksanaan prinsip-prinsip GCG pada BPRS ini mempunyai dampak peran yang cukup besar bagi karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang berada dalam BPRS sebagai pelaku dalam operasionalnya cukup merasakan peran tersebut di mana peran yang sangat dirasakan adalah terciptanya sumber daya

manusia yang handal dan berkompeten, dengan disandingkannya prinsip GCG dengan prinsip syariah. Menurut Wirawan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan 2009). BPRS selalu mengikutsertakan prinsip GCG dan prinsip syariah dalam setiap operasionalnya agar terciptanya kinerja karyawan dengan baik. Adapun peran *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Tulen Amanah, yaitu:

a. *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja)

Bentuk kuantitas karyawan pada PT. BPRS Tulen Amanah ini berkaitan dengan bentuk, tugas, fungsi dan tanggungjawab dalam penggunaan waktu dalam bekerja, pada BPRS ini sudah memiliki bentuk uraian tugas dan jabatan bagi karyawan sehingga bentuk kode etik, tugas dan tanggungjawab para karyawan harus sesuai dengan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. Adapun *quantity of work* menurut Gomes, yaitu jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan (Gomes and Cardoso 2003). Jika dikaitkan dengan teori yang ada pada kuantitas kerja karyawan pada PT. BPRS Tulen Amanah sudah cukup baik dan peran GCG terhadap kinerja karyawan sudah cukup terealisasikan dan dirasakan, di mana bentuk tugas, fungsi dalam penggunaan waktu dalam bekerja sudah sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang telah ditargetkan, sehingga dalam hal ini bentuk akuntabilitas dan responsibilitas sangat berperan dalam kuantitas para karyawan di PT. BPRS Tulen Amanah.

b. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)

Bentuk kualitas karyawan pada PT. BPRS Tulen Amanah ini berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memahami dan menguasai pekerjaannya, dalam hal ini bentuk ketelitian dan kesungguhan juga menunjang terbentuknya kualitas dalam bekerja sehingga dibutuhkan adanya pengawasan pada PT. BPRS agar menjadikan kualitas karyawan dapat lebih baik lagi. Adapun *quality of work* menurut Gomes, yaitu mencerminkan seberapa baik karyawan mampu

menyelesaikan tugas dan menghasilkan mutu yang baik dalam pekerjaannya (Gomes and Cardoso 2003). Jika dikaitkan dengan teori yang ada, dalam bentuk kualitas kerja para karyawan di PT. BPRS Tulen Amanah ini sudah cukup baik di mana karyawan dalam bekerja sudah sesuai dengan keahliannya, dengan adanya sistem pengawasan dan pengendalian yang ada, menjadikan kualitas karyawan dapat lebih baik lagi. Sehingga peran GCG terhadap kinerja karyawan sudah terealisasi.

c. *Job knowledge* (Pengetahuan)

Job knowledge (pengetahuan), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya (Dedi Rianto Rahadi 2010). Bentuk pengetahuan terhadap pekerjaan pada PT. BPRS Tulen Amanah ini, terkait dengan daftar uraian jabatan yang sesuai dengan standar operasional kerja, sehingga karyawan dalam bekerja sudah mengetahui dan berketerampilan dalam bidangnya. Bentuk keterbukaan para karyawan yang di isi dengan *sharing knowledge* sangat membantu proses berjalannya *empowering* bagi karyawan, di mana karyawan akan lebih berkemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugasnya, memecahkan masalah yang dihadapinya, membangun kultur (budaya organisasi pembelajar) yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi (Ma'ruf Abdullah 2014). Dalam bentuk pengetahuan para karyawan di PT. BPRS Tulen Amanah terhadap pekerjaannya sudah cukup baik mengenai pengetahuan dalam apa yang dikerjakan sudah sesuai dengan standar yang dibuat dan menjadi keharusan seorang karyawan mengetahui seberapa besar target kerja perusahaan. Sehingga bentuk pengetahuan terhadap pekerjaannya sangat berperan terhadap kinerja karyawan, Sehingga peran GCG terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Tulen Amanah sudah terealisasi dan sesuai dengan teori yang ada.

d. *Creativeness* (Kreativitas)

Bentuk kreativitas para karyawan pada PT. BPRS Tulen Amanah ini terkait dengan bentuk ide, pendapat terhadap sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya atau persoalan-persoalan yang timbul pada BPRS. Adapun *creativity* menurut Gomes, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Dalam bentuk kreativitas karyawan pada PT. BPRS Tulen Amanah ini sudah cukup baik, di mana dalam mengeluarkan ide, pendapat tidak ada batasan dari pimpinan, kebebasan yang sesuai aturan sangat diterapkan dan bentuk perlakuan yang setara dan objektif akan meningkatkan kreativitas dan inovasi kepada karyawan sehingga akan menciptakan kinerja yang optimal. Sehingga peran GCG terhadap kinerja karyawan sudah terealisasi dan dirasakan.

e. *Cooperation* (Kerjasama)

Bentuk kerjasama pada PT. BPRS Tulen Amanah ini berkaitan dengan hubungan *team work* yang terkait dengan pekerjaan yang akan merealisasikan visi misi BPRS, dalam hal ini bentuk kerjasama rekan kerja antar karyawan sangat baik yang terkait dengan pekerjaan, sehingga hubungan harmonis pada BPRS ini sangat terasa. Adapun *cooperation* menurut Gomes, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama karyawan (Gomes and Cardoso 2003). Bentuk kerjasama para karyawan di PT. BPRS Tulen Amanah sudah cukup baik dengan adanya keterbukaan dan *team work* yang baik antar rekan kerjanya, sehingga peran GCG terhadap kinerja karyawan sudah terealisasi dan sesuai dengan teori yang ada.

f. *Dependability*

Kesungguhan dalam bekerja pada PT. BPRS Tulen Amanah ini sudah memiliki aturan tersendiri, mengenai kehadiran dan penyelesaian kerja, misalnya dalam jam masuk kerja, sampai jam pulang kerja. Adapun *dependability* menurut Gomes, yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (Dedi Rianto Rahadi 2010) Kesungguhan para karyawan PT. BPRS Tulen Amanah, sudah cukup baik dan sesuai aturan dan kebijakan yang sudah ditetapkan, dalam hal ini juga jika ada yang melanggarnya akan dikenakan sanksi. Sehingga peran GCG terhadap kinerja karyawan dapat terealisasi agar kinerja karyawan pada PT. BPRS Tulen Amanah semakin baik.

g. *Initiative* (Inisiatif)

Initiative menurut Gomes, yaitu semangat dan berinisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. Bentuk inisiatif ini tergantung dari masing-masing karyawan sehingga adanya

bentuk *reward*, *punishment*, dan motivasi dari atasan sangat berperan dalam menciptakan inisiatif baik dari para karyawan, baik itu berbentuk tanggungjawab dan bekerja dengan baik, seperti dalam melayani nasabah. Pemberian *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang berprestasi dapat memicu peningkatan kinerja. *Reward* tidak mesti diwujudkan dalam bentuk materi, tetapi dapat juga diberikan dalam bentuk pujian atau sanjungan sebagai ungkapan penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang dicapai seorang karyawan (Ma'ruf Abdullah 2014). Terkait dengan inisiatif para karyawan dalam bekerja pada PT. BPRS Tulen Amanah sudah cukup baik hal ini ditunjang dengan adanya motivasi dan bentuk *reward* dan *punishment* sangat membantu terbentuknya inisiatif karyawan dengan baik, sehingga peran GCG terhadap kinerja karyawan dapat terealisasikan.

Mengenai peraturan POJK tentang pelaksanaan *Good Corporate Governance* pada BPRS Tulen Amanah sudah diterapkan pada operasional secara internal sesuai ketentuan dan tetap mengikuti standar peraturan dari OJK dan BI. Mengenai penilaian pelaksanaan GCG sudah tersedia pada *self assesment*. Peraturan mengenai kewajiban pelaporan pelaksanaan GCG bagi BPRS belum ada, akan tetapi semua laporan ada pada laporan publikasi PT. BPRS Tulen Amanah, jika laporan publikasi keuangan BPRS baik maka otomatis pelaksanaan dari *Good Corporate Governance* juga baik, serta bentuk penilaian dan pengawasan dari otoritas juga baik. Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari laporan keuangan tahun 2019 pelaksanaan *Good Corporate Governance* memiliki predikat komposit "baik" dengan peringkat ke 2 yang mencakup kinerja operasional PT. BPRS Tulen Amanah yang menerapkan GCG secara keseluruhan dan sesuai dengan peraturan yang ada. Meskipun pihak BPRS tidak menyebutkan skor nilai kompositnya, akan tetapi hasil dari laporan publikasi keuangannya sudah menggambarkan bentuk pelaksanaan dari GCG.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa peneliti tentang Implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Tulen Amanah. Maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dalam pelaksanaan *Good*

Corporate Governance pada PT. BPRS Tulen Amanah sudah melaksanakannya dengan baik dari seluruh aspek operasionalnya, dan prinsip GCG tersebut disandingkan dengan prinsip-prinsip syariah di mana prinsip-prinsip yang diterapkan pada PT. BPRS Tulen Amanah, yaitu: a) Keterbukaan (*transparency*), b) Akuntabilitas (*accountability*), c) Pertanggungjawaban (*responsibility*), d) Kemandirian (*independency*), e) Kewajaran (*fairness*). Prinsip syariah yang disandingkan, yaitu *shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah*. Adapun *self assesment* predikat nilai komposit pelaksanaan *Good Corporate Governance* pada PT. BPRS Tulen Amanah sudah baik dengan peringkat ke 2 yang mencakup kinerja operasional PT. BPRS Tulen Amanah yang menerapkan GCG secara keseluruhan dan sesuai dengan peraturan yang ada, hal ini dilihat dari laporan publikasi keuangannya. Peran GCG terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Tulen Amanah sudah dirasakan oleh BPRS salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan menjadikan karyawan di PT. BPRS menjadi kompeten, handal, dan beretika, dengan menyandingkan prinsip-prinsip GCG dengan prinsip syariah. Adapun dalam melihat kinerja karyawan ini PT. BPRS Tulen Amanah ini menggunakan beberapa indikator, a) *Quantity of work* (kuantitas kerja), b) *Quality of work* (kualitas kerja), c) *Job knowledge* (pengetahuan), d) *Creativeness* (kreatif), e) *Cooperation* (kerjasama), f) *Dependability* (kesungguhan), g) *Initiative* (inisiatif)

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Soemitra. 2010. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: kencana.
- Andrianto, M Anang Firmansyah. 2009. *Manajemen Bank Syariah (Implementasi Teori dan Praktik)*. Surabaya: CV Penerbit Qiara Media.
- Chapra, M. Umer, Habib Ahmed. 2008. *Corporate Governance: Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dedi Rianto Rahadi. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Furqani, Astri, Isnani Yuli Andini. 2013. *Implementasi Good Corporate Governnace (GCG) pada BUMD Kabupaten Sumenep (Studi pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhkati Sumekar Sumenep*. Jurnal Performance Bisnis & Akuntansi Vol. III.
- Gomes, Fauustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. 2006. *Pedoman Umum Good Corporate Goernance Indonesia*. Jakarta: KNKG.
- Kuat Ismanto. 2009. *Manajemen Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kusmayadi, Dedi, Dedi Rudiana, Jajang Badruzaman. 2015. *Good Corporate*

- Governance*. Tasikmalaya: LPPM, Universitas Siliwangi.
- Ma'ruf Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Machmud, Amir, Rukmana. 2010. *Bank Syariah Teori, Kebijakan, dan Studi Empiris di Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Maradita, Aldira. 2014. *Karakteristik Good Corporate Governance pada Bank Syariah dan Bank Konvensional*. *Yuridika* 29 (2): 191–204. <https://doi.org/10.20473/ydk.v29i2.366>.
- Moheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Pohan, Juwita Dewi Br, Eza Okhy Awalia Br Nasution, Puspa Indah Sari Pohan. 2022. *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Perbankan Syariah*. *Welfare Journal of Islamic Economics and Finance* Vol 1 No 2.
- Rachmadi Usman. 2014. *Aspek Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thomas S. Kaihatu. 2006. *Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia*. *Manajemen dan Kewirausahaan* 8: 1–9. doi/<https://doi.org/10.20080902>.
- Veithzal rivai. 2009. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yunita, Irma, Arfianti Novita Anwar. 2020. *Analisis Good Corporate Governance Pada BPRS Hasanah Pekan Baru*. *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi Islam* Vol 9 No 2: 59–71.
- Zainal abidin. 2019. *Analisis Penerapan Islamic Good Corporate Governance (IGCG) pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hikmah Wakilah Banda Aceh*. *Tadabbur: Jurnal Peradaban Islam*. Vol.1, No: 192–212.