

SKRIPSI
IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
JASA RAHARJA KOTA PAREPARE (ANALISIS
HUKUM EKONOMI ISLAM)



OLEH:
RUKMANA SAMAD
NIM: 15.2200.165

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE

2021

**IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
JASA RAHARJA KOTA PAREPARE (ANALISIS
HUKUM EKONOMI ISLAM)**



OLEH:

**RUKMANA SAMAD
NIM: 15.2200.165**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Pada Program Studi Hukum Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2021

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Kota Parepare (Analisis Hukum Ekonomi Islam)

Nama Mahasiswa : Rukmana Samad

Nomor Induk Mahasiswa : 15.2200.165

Program Studi : Hukum Ekonomi Islam

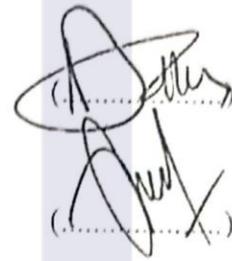
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam No. B.3735/In.39/PP.00.09/12/2018

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Damirah, S.E., M.M
NIP : 19760604 200604 2 001

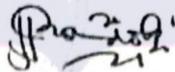
Pembimbing Pendamping : Abdul Hamid, S.E, M.M
NIP : 19720929 200801 1 012



Mengetahui:

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dekan,

PAREPARE



Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag
NIP. 19711214 200212 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Kota Parepare (Analisis Hukum Ekonomi Islam)

Nama Mahasiswa : Rukmana Samad

Nomor Induk Mahasiswa : 15.2200.165

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam No. B.3735/In.39/PP.00.09/12/2018

Tanggal Kelulusan : 28 Juni 2021

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Damirah, S.E., M.M (Ketua) (.....)

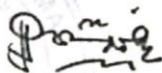
Abdul Hamid, S.E, M.M (Sekretaris) (.....)

Dr. M. Ali Rusdi, S.Th.I, M.HI (Anggota) (.....)

Dr. Andi Bahri S., M.E., M.Fil.I. (Anggota) (.....)

Mengetahui:

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dekan,


Dr. Hj. Rusdava Basri, Lc., M.Ag
NIP. 19711214 200212 2 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt berkat hidayah, taufik, dan perlindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam” Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghaturkan terimakasih yang setulus – tulusnya kepada ibunda dan ayahanda, dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis juga telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Ibu Dr. Damirah, S.E., M.M dan Bapak Abdul Hamid, S.E, M.M selaku Pembimbing Utama dan Pendamping, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan banyak terimakasih.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Terima Kasih Kepada Kedua Orang tua yang selalu mendoakan dan mensupport saya.
2. Bapak Dr. Ahmad S. Rustan, M.Si. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
3. Ibu Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc.,M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam yang telah banyak memberikan tenaga dan pemikirannya dalam memimpin Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, sehingga sampai saat ini masih menjadi Fakultas yang paling sukses dan diminati oleh para calon mahasiswa baru.
4. Ibu Hj. Sunuwati, Lc., M.H.I. sebagai Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah yang telah banyak memberi dukungan kepada kami sebagai mahasiswa jurusan Hukum Ekonomi Syariah.
5. Bapak dan Ibu dosen, Prodi Hukum Ekonomi Syariah yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare

6. Kepala Akademik dan Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh stafnya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh informan penulis pada kantor Jasa Raharja Kota Parepare, sebagai lokasi penelitian, baik dari karyawan kantor, dan dari pihak pemerintah Kota Parepare dalam hal ini Kantor Dinas Permodalan yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis, yang sangat di butuhkan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh keluarga besar saya yang selalu memberikan semangat dan doa selama ini sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan bantuan dan motivasi-motivasinya selama ini. Penulis mengucapkan Terima Kasih.
10. Semua teman – teman mahasiswa Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, terkhusus Prodi Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2015 yang telah memberikan dorongan, semangat dan perhatian kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moral maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah Swt berkenaan menilai segala kebajikan sebagai amal jariah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenaan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 12 September 2022 M
15 Safar 1444 H

Penulis,



Rukmana Samad
NIM :15.2200.165

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rukmana Samad
NIM : 15.2200.165
Tempat/TglLahir : 11 Maret 1997
Program Studi : Hukum Ekonomi Islam
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam
JudulSkripsi : Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Kota Parepare (Analisis Hukum Ekonomi Islam)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 12 September 2022 M
15 Safar 1444 H

Penulis,


Rukmana Samad
NIM :15.2200.165

ABSTRAK

Rukmana Samad, *Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Kota Parepare (Analisis Hukum Ekonomi Islam)* (dibimbing oleh Ibu Damirah dan Bapak Abdul Hamid)

Penelitian ini membahas tentang Implementasi GCG terhadap peningkatan kinerja karyawan Jasa Raharja kota parepare. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Dengan diterapkannya implementasi GCG kiranya dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan Jasa Raharja Parepare dengan baik serta sesuai dengan hukum ekonomi islam.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data bersifat Field Research (Penelitian Lapangan) yang diperoleh melalui data-data yang bersifat primer dan sekunder .teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik data, verivikasi data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa. a) Implementasi GCG dalam meningkatkan kinerja karyawan jasa raharja ada lima prinsip sesuai dengan prinsip GCG yaitu, pertama, transparancy yaitu perusahaan telah melakukan audit untuk mengetahui kebenaran informasi yang akan diungkapkan perlu dikaji kembali agar setiap karyawan mampu mengerti dan melihat dengan jelas bahwa terdapat keterbukaan. Kedua, accountability yaitu perusahaan telah melakukan pembagian kerja yang jelas untuk setiap karyawanya juga perlu diperhatikan kembali agar karyawan merasa nyaman, diawasi secara efektif. Ketiga, responsibility yaitu pada perusahaan telah memelihara lingkungan bisnis yang sehat maka perlu perusahaan meningkatkan rasa tanggungjawab dan keterbukaan yang lebih. Keempat, independensi perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Kelima, perusahaan perlu mempertahankan sikap perusahaan seperti halnya dalam memberikan kesempatan kepada semua karyawanya serta perusahaan juga memiliki peraturan yang jelas terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawanya agar kinerja karyawanya dapat selalu bertahan. b) Prinsip-prinsip hukum ekonomi islam hampir sama dengan implementasi GCG sehingga dapat dikatakan bahwa implemantasi tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ekonomi Islam

Kata Kunci :Implementasi, Good Corporate Governance, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	7
B. Tinjauan Teoritis	10
1. Teori Implementasi	10
2. Teori <i>Good Corporate Governance</i>	19
3. Teori Kinerja Karyawan	27
4. Teori Hukum Ekonomi Islam	31
C. Tinjauan Konseptual	38
D. Kerangka Pikir	40
BAB III METODE PENELITIAN	41

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
C. Fokus Penelitian	41
D. Jenis dan Sumber Data.....	42
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	43
F. Uji Keabsahan Data	43
G. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
B. Implementasi Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Kota Parepare.....	48
C. Implementasi Good Corporate Governance Berdasarkan Analisis Hukum Ekonomi Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	65
BAB V PENUTUP	68
A. Simpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	I

DAFTAR GAMBAR

N O	JUDUL GAMBAR	HALAMAN
1	Bagan Kerangka Pikir	40
2	Dokumentasi	Lampiran



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	JUDUL LAMPIRAN
Lampiran 1	Surat Izin Penelitian dari PEMDA
Lampiran 2	Surat Izin Meneliti dari Kampus
Lampiran 3	Surat Keterangan Selesai Meneliti
Lampiran 4	Outline Pertanyaan
Lampiran 5	Surat Keterangan Wawancara
Lampiran 6	Dokumentasi Skripsi
Lampiran 7	Biografi Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jasa Raharja (Persero) merupakan perusahaan asuransi sosial yang mengedepankan pelayanan pada masyarakat, terutama mereka yang menjadi korban kecelakaan lalu lintas jalan dan penumpang umum. Jasa Raharja sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan santunan dan perlindungan dasar kepada masyarakat khususnya kepada korban kecelakaan alat angkutan penumpang umum dan lalu lintas jalan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1964 tentang Dana Pertanggungjawaban Kecelakaan Penumpang dan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1964 tentang Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan selain memberikan perlindungan dasar kepada korban kecelakaan penumpang dan lalu lintas jalan sebagai tugas pokok Jasa Raharja juga menghimpun dan mengelola dana dari masyarakat guna memenuhi pemberian hak masyarakat atas santunan.¹

Jasa Raharja (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bawah pembinaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. PT. Jasa Raharja (Persero) di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, senantiasa harus selalu menyesuaikan dengan perkembangan, serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Teknologi selain berdampak positif, khususnya di bidang lalu lintas juga berdampak negatif berupa peningkatan jumlah kecelakaan lalu lintas dan korban yang ditimbulkan.

¹Sri Redjeki Hartono, Asuransi Dan Hukum Asuransi Di Indonesia, Semarang: Penerbit IKIP Semarang Press, 198

Kondisi yang dihadapi perusahaan-perusahaan publik di Indonesia adalah masih terdapat kelemahan dalam mengelola perusahaan². Hal ini ditunjukkan oleh masih lemahnya standar akuntansi dan regulasi serta pertanggungjawaban pemegang saham dan melebarnya struktur dalam proses kepemimpinan perusahaan yang tidak efisien, sehingga menyebabkan kinerja perusahaan tidak dapat berjalan secara maksimal. Sebagai salah satu upaya untuk mengatasi kelemahan yang banyak terjadi pada perusahaan di Indonesia, maka para pelaku bisnis di Indonesia menyepakati penerapan Good Corporate Governance (GCG) atau yang biasa dikenal dengan sistem tata kelola perusahaan yang baik. Definisi tentang GCG beragam dan tidak menghambat bagi negara Indonesia untuk mempelajari serta menerapkannya. Dalam rangka Economy recovery, pemerintah Indonesia dan International Monetary memperkenalkan dan merencanakan konsep GCG sebagai tata cara kelola perusahaan yang sehat. Secara singkat, ada empat komponen utama yang diterapkan dalam konsep ini, yaitu fairness, transparency, accountability dan responsibility.

Penerapan GCG pada perusahaan dinilai penting, karena dapat memberikan nilai tambah dan mendorong terciptanya pasar efisien bagi perusahaan baik dimata pemerintah, investor, dan masyarakat. Dalam Industri Perbankan, *Good Corporate Governance* merupakan unsur terpenting mengingat resiko dan tantangan yang dihadapi oleh industri perbankan yang semakin meningkat. Penerapan *Good Corporate Governance* secara konsisten akan memperkuat posisi daya saing perusahaan, memaksimalkan nilai perusahaan, mengelola sumberdaya dan resiko secara lebih efisien dan efektif. Namun,

²Faisal Basri dan Haris Munandar, *Lanskap Ekonomi Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2009).

sampai saat ini penerapan *Good Corporate Governance* belum maksimal sehingga pengaruhnya masih dipertanyakan sejauhmana penerapan *Good Corporate Governance* memberikan pengaruh dalam peningkatan profotabilitasperusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peranan vital bagi terciptanya iklim produksi dan industri bagi sebuah perusahaan. Agar tersedia sumber daya manusia yang bagus diperlukan pendidikan yang berkualitas dan lapangan pekerjaan yang memadai. Kemampuan sumber daya manusia saat ini terbilang masih rendah, baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang timbul adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Keberadaan sumber daya manusia menjadi penopang utama dalam melahirkan sebuah kinerja yang baik. Dengan demikian, menelisis sebuah kinerja karyawan dalam sebuah organisasi perbankan menjadi sebuah kekuatan mendasar demi terciptanya motivasi.

Kinerja menjadi sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan, standar dan persyaratan atribut yang disepakati. Amstrong dan Baron menyatakan bahwa setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi.³ ditetapkan organisasi. Motivasi kerja karyawan dalam organisasi menjadi sangat penting, karena motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Motivasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan

³ Sedermayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan* (Bandung: Refrika Aditama, 2011)

sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Malthis dan Jakson mengemukakan, motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan tindakan.

Observasi awal penelitian menunjukkan bahwa nilai sebuah perusahaan dapat dilihat beberapa faktor salah satunya melalui tata kelola yang baik atau dapat dikatakan *good corporate governance* merupakan suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang diharapkan dapat meningkatkan nilai perusahaan yang baik untuk pemilik saham maupun bagi masyarakat. Harapan peneliti bahwa setelah baiknya sebuah tata kelola perusahaan maka semakin baik pula segala manajemen sebuah perusahaan tersebut sehingga dapat menguntungkan bagi stakeholder maupun bagi masyarakat tentunya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas menarik untuk diteliti sejauh mana tingkat keberhasilan perusahaan dalam menerapkan *good corporate governance* serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penulis merasa tertarik dengan judul “ Implementasi *Good Corporate Governance* Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Parepare (Hukum Ekonomi Islam)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka permasalahan pokok adalah bagaimana Penerapan *good corporate governance* di jasa raharja bagi peningkatan kinerja karyawannya? Pokok masalah itu akan dibagi menjadi sub-sub masalah dan setiap sub masalah selalu di analisis dengan Hukum Ekonomi Islam. Sub-sub masalahnya dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi *Good Corporate Governance* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Kota Parepare?

2. Bagaimana Implementasi Corporate Governance Berdasarkan Analisis Hukum Ekonomi Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang dirumuskan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi good corporate governance dalam peningkatan kinerja karyawan Jasa Raharja kota Parepare
2. Untuk mengetahui bagaimana analisis hukum ekonomi Islam tentang good corporate governance dalam peningkatan kinerja karyawan Jasa Raharja kota Parepare

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian ini dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Kegunaan Teoritis
 1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran bagi pengembang ilmu hukum ekonomi Islam syariah pada umumnya dan pengetahuan tentang implementasi good corporate governance dalam peningkatan kinerja karyawan Jasa Raharja kota Parepare pada khususnya.
 2. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian sejenis sehingga mampu menghasilkan penelitian-penelitian yang lebih mendalam.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti : Hasil penelitian ini dapat berguna bagi pengembang ilmu penambahan karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai literatur atau sumber acuan dalam penelitian yang ada relevansinya.
2. Bagi Masyarakat : Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi mereka yang ingin mendapatkan informasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai good corporate governance dalam peningkatan kinerja telah dilakukan, diantaranya yaitu:

1. Danang Febriyanto (2013) “Analisis Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2008-2012)”⁴ Tujuan penelitian ini untuk mengetahui analisis penerapan *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan. Data yang diperoleh sebanyak 40 perusahaan dengan kurun waktu 2008 - 2012 yang dihubungkan dengan 5 variabel penelitian, yaitu, 4 variabel independen : dewan komisaris independen, ukuran dewan direksi, kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial dan 1 variabel dependen : kinerja perusahaan yang diukur dengan Tobin’s Q. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Hasil pengujian variable dewan komisaris independen mempunyai angka signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dewan komisaris independen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. (2) Hasil pengujian variable ukuran dewan direksi mempunyai angka signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

⁴Danang Febriyanto, *Analisis Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2008-2012)*, (Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah, 2013)

2. Perusahaan.(3) hasil pengujian variable kepemilikan institusional mempunyai angka signifikan 0,044 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan. nilai beta yang dihasilkan positif sebesar 0,133., (4) Hasil pengujian variable kepemilikan manajerial mempunyai angka signifikan 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan.
3. Rismawati (2016) “Penerapan *Good Corporate Governance* Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Aneka Jasa Unit Rahn/Gadai Syariah di Kota Parepare (Analisis Ekonomi Islam)”⁵ Tujuan penelitian untuk mengetahui penerapan *Corporate Governance* Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Aneka Jasa Unit Rahn/Gadai Syariah. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan syariah bersifat tegas dan teliti terhadap *Good Corporate Governance*(GCG) meliputi berbagai alur operasional lembaga keuangan baik dari sisi pengumpulan dana, penyaluran dana, investasi maupun kegiatan jasa lainnya, dengan diterapkannya GCG pada koperasi serba usaha koperasi dapat berjalan dengan baik serta bersifat terbuka, teliti dan tegas.
4. Abd. Rahman (2013) “ Implementasi *Good Corporate Governance* Untuk Mengelolah Resiko Pembiayaan Murabahah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Parepare (Hukum Ekonomi Islam) Tujuan penelitian untuk mengetahui implementasi *Good Corporate Governance* terhadap pengelolaan resiko pembiayaan murabaha pada bank syariah. Adapun hasil penelitian yaitu

⁵Rismayanti, *Penerapan Good Corporate Governance* Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Aneka Jasa Unit Rahn/Gadai Syariah di Kota Parepare (Analisis Ekonomi Islam),(Parepare: STAIN, 2016)

implementasi *Good Corporate Governance*(GCG) setidaknya mampu mengelolah resiko pembiayaan murabaha yang terjadi pada bank syariah yang ada di kota parepare. Bank mampu mengatasi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi pada pembiayaan murabaha dengan prinsip-prinsip *good corporate governance* yaitu, responsibility, transparansi, kewajaran dan akuntabilitas.⁶

Adapun persamaan penelitian diatas dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai penerapan *good corporate governance* pada perusahaan maupun badan usaha milik Negara yang lainnya. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang di atas yaitu penelitian pertama membahas mengenai GCG di perusahaan bursa efek, penelitian kedua membahas tentang penerapan GCG pada Koperasi KSU dengan analisis ekonomi Islam dan penelitian ketiga yang membahas GCG untuk mengolah resiko pembiayaan murabaha pada Bank Mandiri Syariah sementara focus penelitian ini membahas implemmentasi *good corporate governance* dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan penerapan *good corporate governance* diharapkan kiranya semakin baik pula tingkat kinerja karyawan Jasa Raharja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat umum. Sehingga tujuan dari penelitian ini dapat mengetahui sejauh mana implementasi *goodc corporate governance* dapat berperan penting dalam peningkatan kerjanya.

⁶ Abd.Rahman, Implementasi *Good Corporate Governance* Untuk Mengelolah Resiko Pembiayaan Murabahah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Parepare (Hukum Ekonomi Islam), (Parepare:STAIN 2013)

B. Tinjauan Teoritis

1. Teori Implementasi

Konsep implementasi semakin marak dibicarakan seiring dengan banyaknya pakar yang memberikan kontribusi pemikiran tentang implementasi kebijakan sebagai salah satu tahap dari proses kebijakan. Wahab dan beberapa penulis menempatkan tahap implementasi kebijakan pada posisi yang berbeda, namun pada prinsipnya setiap kebijakan publik selalu ditindaklanjuti dengan implementasi kebijakan.⁷

Implementasi dianggap sebagai wujud utama dan tahap yang sangat menentukan dalam proses kebijakan.⁸ Pandangan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Edwards III bahwa tanpa implementasi yang efektif keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan output atau outcomes bagi masyarakat.⁹

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti, “implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (to deliver policy output) yang dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran (target group) sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan”.

Menurut Agustino, “implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga

⁷ Akib, Haedar dan Antonius Tarigan. “Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan: Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya,” Jurnal Baca, Volume 1 Agustus 2008, Universitas Pepabari Makassar, 2008, hlm 117

⁸Ripley, Rendal B. and Grace A. Franklin, Policy Implementation and Bureaucracy, second edition, the Dorsey Press, Chicago-Illionis, 1986, hlm 15

⁹Edward III, George C (edited), Public Policy Implementing, Jai Press Inc, LondonEngland. Goggin, Malcolm L et al. 1990, hlm 1.

pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri”.¹⁰

Ripley dan Franklin (dalam Winarno) menyatakan bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (benefit), atau suatu jenis keluaran yang nyata (tangible output). Implementasi mencakup tindakan-tindakan oleh sebagai aktor, khususnya para birokrat yang dimaksudkan untuk membuat program berjalan.¹¹

Grindle (dalam Winarno), memberikan pandangannya tentang implementasi dengan mengatakan bahwa secara umum, tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan (linkage) yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah.

Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier menjelaskan makna implementasi, “Pelaksanaan keputusan kebijaksanaan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya”.

Kesulitan dalam proses implementasi kebijakan dapat kita lihat dari pernyataan seorang ahli studi kebijakan Eugne Bardach melukiskan kerumitan dalam proses implementasi menyatakan pernyataan sebagai berikut : “Adalah

¹⁰ Agostiono, Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn, <http://kertyawitaradya.wordpress.com>, diakses 5 September 2010, hlm 139

¹¹Ripley, Rendal B. and Grace A. Franklin. Policy Implementation and Bureaucracy, second edition, the Dorsey Press, Chicago-Illionis, 1986, hlm 148.

cukup untuk membuat sebuah program dan kebijakan umum yang kelihatannya bagus diatas kertas. Lebih sulit lagi merumuskannya dalam kata-kata dan slogan-slogan yang kedengarannya mengenakan bagi telinga pemimpin dan para pemilih yang mendengarkannya. dan lebih sulit lagi untuk melaksanakannya dalam bentuk cara yang memuaskan semua orang termasuk mereka anggap klien".¹²

Dari berbagai defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh berbagai aktor pelaksana kebijakan dengan sarana-sarana pendukung berdasarkan aturan-aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Model implementasi kebijakan yang berspektif top down yang dikembangkan oleh George C. Edward III. Edward III menamakan model implementasi kebijakan publiknya dengan Direct and Indirect Impact on Implementation. Dalam pendekatan teori ini terdapat empat variabel yang mempengaruhi keberhasilan implemementasi suatu kebijakan, yaitu : a.Komunikasi;b. Sumberdaya; c. Disposisi; dan d. Struktur birokrasi.¹³

a. Komunikasi

Variabel pertama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan menurut Goerge C. Edward III (dalam Agustino), adalah komunikasi. Komunikasi, menurutnya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang

¹²Mazmanian, Daniel A and Paul A. Sabatier. Implementation and Public Policy, Scott Foresman and Company, USA, 1983, hlm 139

¹³Edward III, George C (edited), Public Policy Implementing, Jai Press Inc, LondonEngland. Goggin, Malcolm L et al. 1990, hlm 149-154.

efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan.

Pengetahuan atas apa yang akan mereka kerjakan dapat berjalan apabila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus ditransmisikan (atau dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan pun harus tepat, akurat, dan konsisten. Komunikasi (atau penransmisian informasi) diperlukan agar para pembuat keputusan dan para implementor akan semakin konsisten dalam melaksanakan setiap kebijakan yang akan diterapkan dalam masyarakat.

Terdapat tiga indikator yang dapat dipakai dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi yaitu : a) Transmisi; penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali yang terjadi dalam penyaluran komunikasi adalah adanya salah pengertian (misscommunication). b) Kejelasan; komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan (street-level-bureuarats) haruslah jelas dan tidak membingungkan (tidak ambigu/mendua) ketidakjelasan pesan kebijakan tidak selalu menghalangi implementasi, pada tataran tertentu, para pelaksana membutuhkan fleksibilitas dalam melaksanakan kebijakan. Tetapi pada tataran yang lain hal tersebut justru akan menyelewengkan tujuan yang hendak dicapai oleh kebijakan yang telah ditetapkan. c) Konsistensi; perintah yang diberikan dalam melaksanakan suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas untuk diterapkan atau dijalankan. Karena jika perintah yang diberikan

sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.¹⁴

b. Sumber daya

Variabel kedua yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan adalah sumber daya. Sumber daya merupakan hal penting lainnya dalam mengimplementasikan kebijakan, menurut Goerge C. Edward III (dalam Agustino), Indikator sumber daya terdiri dari beberapa elemen, yaitu:¹⁵ a) Staf; sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, ataupun tidak kompeten di bidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak cukup, tetapi diperlukan juga kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri. b) Informasi; dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk, yaitu pertama informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Implementor harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan saat mereka diberi perintah. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Implementer harus mengetahui apakah orang yang terlibat di dalam pelaksanaan kebijakan tersebut patuh terhadap hukum. c) Wewenang; pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar

¹⁴Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hlm. 3.

¹⁵Syaiful Sagala., *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm. 49

perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang nihil, maka kekuatan para implementor dimata publik tidak terlegitimasi, sehingga dapat menggagalkan proses implementasi kebijakan. Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersebut ada, makasering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Disatu pihak, efektivitas akan menyusut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau demi kepentingan kelompoknya. d) Fasilitas; fasilitas fisik juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukan dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung(sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.¹⁶

c. Disposisi

Variabel ketiga yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan adalah disposisi. Hal-hal penting yang perlu dicermati pada variabel disposisi, menurut Goerge C.Edward III(dalam Agustino), adalah : a.) Pengangkatan birokrat; disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan apabila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat tinggi. Karena itu, pemilihan dan pengangkatan personil pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang

¹⁶Nanang Fattah, Landasan Manajemen Pendidikan, Remaja Rosdakarya, Bandung,2008, hlm. 143

telah ditetapkan. b.)Insentif; Edward menyatakan bahwa salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah kecenderungan para pelaksana adalah dengan memanipulasi insentif. Oleh karena itu, pada umumnya orang bertindak menurut kepentingan mereka sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana kebijakan melaksanakan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi (selfinterst).

d. Struktur birokrasi

Keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi. Walaupun sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat dilaksanakan atau direalisasikan karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang, ketika stuktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan sumber daya-sumber daya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik.¹⁷Dua karakteristik, menurut Edward III, yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi/organisasi kearah yang

¹⁷Tabrani Rusyan, Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 4

lebih baik, yaitu dengan melakukan : a) Standar Operating Procedures (SOPs); adalah suatu kegiatan rutin yang memungkinkan para pegawai (atau pelaksana kebijakan/administrator/birokrat) untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya setiap hari sesuai dengan standar yang ditetapkan atau standar minimum yang dibutuhkan dan b) Fragmentasi; adalah upaya penyebaran tanggungjawab kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas pegawai diantara beberapa unit kerja.¹⁸

Keberhasilan implementasi menurut Merile S. Grindle dipengaruhi oleh dua variable besar, yakni isi kebijakan (content of policy) dan lingkungan implementasi

(context of implementation). Variabel isi kebijakan ini mencakup:¹⁹

- a) sejauh mana kepentingan kelompok sasaran termuat dalam isi kebijakan.
- b) jenis manfaat yang diterima oleh target group, sebagai contoh, masyarakat di wilayah slumareas lebih suka menerima program air bersih atau perlistrikan daripada menerima program kredit sepeda motor.
- c) Sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan.
- d) Apakah letak sebuah program sudah tepat. Variabel lingkungan kebijakan mencakup:
 - 1) Seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para actor yang terlibat dalam implementasi kebijakan.
 - 2) Karakteristik institusi dan rejim yang sedang berkuasa.
 - 3) Tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran.

¹⁸ Hariyanto, Belajar dan Pembelajaran sebuah Teori dan Konsep Dasar, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000, hlm. 183.

¹⁹ Merile S. Grindle (Dalam Buku Budi Winarno). Teori dan Proses Kebijakan Publik, Media Pressindo, Yogyakarta, 2002, Hal. 21.

Van Meter dan van Horn menjelaskan bahwa tugas implementasi adalah membangun jaringan yang memungkinkan tujuan kebijakan public direalisasikan melalui aktivitas instansi pemerintah yang melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan. 11 Van Meter dan Van Horn (dalam buku Winarno), menggolongkan kebijakan-kebijakan menurut karakteristik yang berbeda yakni, jumlah perubahan yang terjadi dan sejauh mana konsensus menyangkut tujuan antara pemerintah serta dalam proses implementasi berlangsung. Unsur perubahan merupakan karakteristik yang paling penting setidaknya dalam dua (2) hal:

- 1) Implementasi akan di pengaruhi oleh sejauh mana kebijakan menyimpang dari kebijakan-kebijakan sebelumnya. Untuk hal ini, perubahan – perubahan inkremental lebih cenderung menimbulkan tanggapan positif daripada perubahan-
- 2) perubahan drastis (rasional), seperti dikemukakan sebelumnya perubahan inkremental yang didasarkan pada pembuatan keputusan secara inkremental pada dasarnya merupakan remedial dan diarahkan lebih banyak kepada perbaikan terhadap ketidak sempurnaan sosial yang nyata sekarang ini dari pada mempromosikan tujuan sosial dari masa depan. Hal ini sangat berbeda dengan perubahan yang didasarkan pada keputusan rasional yang lebih berorientasi pada perubahan besar dan mendasar. Akibatnya peluang terjadi konflik maupun ketidak sepakatan antara pelaku pembuat kebijakan akan sangat besar.
- 3) Proses implementasi akan dipengaruhi oleh jumlah perubahan organisasi yang diperlukan. Implementasi yang efektif akan sangat mungkin terjadi jika lembaga pelaksana tidak diharuskan melakukan prognisasi secara

derastis. Kegagalan program-program sosial banyak berasal dari meningkatnya tuntutan yang dibuat terhadap struktur-struktur dan prosedur-prosedur administratif yang ada.²⁰

2. Teori Good Corporate Governance

Pada tahun 1999, Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance (KNKCG) yang dibentuk berdasarkan Keputusan MenkoEkuin Nomor: KEP/31/M.EKUIIN/ 08/1999 telah mengeluarkan Pedoman Good Corporate Governance (GCG) yang pertama. Pedoman tersebut telah beberapa kali disempurnakan, terakhir pada tahun 2001. Berdasarkan pemikiran bahwa suatu sektor ekonomi tertentu cenderung memiliki karakteristik yang sama, maka pada awal tahun 2004 dikeluarkan Pedoman GCG Perbankan Indonesia dan pada awal tahun 2006 dikeluarkan Pedoman GCG Perasuransian Indonesia. Sejak Pedoman GCG dikeluarkan pada tahun 1999 dan selama proses pembahasan pedoman GCG sector perbankan dan sector perasuransian, telah terjadi perubahan-perubahan yang mendasar, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Walaupun peringkat penerapan GCG di dalam negeri masih sangat rendah, namun semangat menerapkan GCG di kalangan dunia usaha dirasakan ada peningkatan. Perkembangan lain yang penting dalam kaitan dengan perlunya penyempurnaan Pedoman GCG adalah adanya krisis ekonomi dan moneter pada tahun 1997-1999 yang di Indonesia berkembang menjadi krisis multidimensi yang berkepanjangan. Krisis tersebut antara lain terjadi karena banyak perusahaan yang belum menerapkan GCG secara konsisten, khususnya belum

²⁰Merile S. Grindle (Dalam Buku Budi Winarno). Teori dan Proses Kebijakan Publik, Media Pressindo, Yogyakarta, 2002, Hal. 179

diterapkannya etika bisnis. Oleh karena itu, etika bisnis dan pedoman perilaku menjadi hal penting yang dituangkan dalam bab tersendiri.²¹

Di luar negeri terjadi pula perkembangan dalam penerapan GCG. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) telah merevisi Principles of Corporate Governance pada tahun 2004. Tambahan penting dalam pedoman baru OECD adalah adanya penegasan tentang perlunya penciptaan kondisi oleh Pemerintah dan masyarakat untuk dapat dilaksanakannya GCG secara efektif. Peristiwa WorldCom dan Enron di Amerika Serikat telah menambah keyakinan tentang betapa pentingnya penerapan GCG. Di Amerika Serikat, peristiwa tersebut ditanggapi dengan perubahan fundamental peraturan perundang-undangan di bidang audit dan pasar modal. Di negara-negara lain, hal tersebut ditanggapi secara berbeda, antara lain dalam bentuk penyempurnaan pedoman GCG di negara yang bersangkutan. Sehubungan dengan pelaksanaan GCG, Pemerintah juga makin menyadari perlunya penerapan good governance di sektor publik, mengingat pelaksanaan GCG oleh dunia usaha tidak mungkin dapat diwujudkan tanpa adanya good public governance dan partisipasi masyarakat. Dengan latar belakang perkembangan tersebut, maka pada bulan November 2004, Pemerintah dengan Keputusan Menko Bidang Perekonomian Nomor: KEP/49/M.EKON/11/2004 telah menyetujui pembentukan Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) yang terdiri dari Sub-Komite Publik dan Sub-Komite Korporasi. Dengan telah dibentuknya KNKG, maka Keputusan Menko Ekuin Nomor: KEP.31/M.EKUIIN/06/2000 yang juga mencabut keputusan No. KEP.10/

²¹Daniri, Mas Achmad. 2005. GCG: Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia, cet I. Jakarta: Ray Indonesia

M.EKUIIN/08/1999 tentang pembentukan KNKCG dinyatakan tidak berlaku lagi.

Corporate Governanced didefinisikan sebagai suatu sistem pengendalian internal perusahaan yang memiliki tujuan utama mengelola risiko yang signifikan guna memenuhi tujuan bisnisnya melalui pengamanan asset perusahaan dan meningkatkan investasi pemegang saham dalam jangka panjang.²² *Corporate Governance* adalah suatu rangkaian yang memiliki proses terstruktur yang digunakan dalam mengelola atau mengarahkan bisnis atau usaha yang dijalankan dengan tujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan. *Good Corporate Governance* adalah suatu prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawabannya kepada para *stakeholder* khususnya, dan *stakeholders* pada umumnya.

ABD (*Asian Development Bank*) menjelaskan bahwa GCG mengandung empat nilai utama yaitu: *accountability, transparency, predictability, dan participation*. *Finance Comitte on Corporate Governance* Malaysia menyatakan bahwa GCG merupakan suatu proses serta struktur yang digunakan untuk mengarahkan sekaligus mengelola bisnis dan urusan perusahaan kearah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan. Adapun tujuan akhirnya adalah menaikkan nilai saham dalam jangka panjang tetapi tetap memerhatikan berbagai kepentingan para *stakeholder* lainnya.

Menurut *Forum For Corporate Governance in Indonesian* (FCGI), *Corporate Governance* adalah seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara

²² Effendi, Muh. Arief. “*The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi*”, Jakarta , Salemba Empat, 2009

pemegang saham, pengurus, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya sehubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan.

Hendrik Manosso dalam bukunya mengatakan bahwa “*Corporate Governance* merupakan konsep yang diajukan demi peningkatan kinerja karyawan melalui supervise atau monitoring kinerja manajemen dan menjamin akuntabilitas manajemen terhadap *stakeholder* dengan berdasarkan pada kerangka peraturan.”²³

Penerapan *Corporate Governance* memberikan empat manfaat yaitu: ²⁴ meningkatkan kinerja perusahaan, mempermudah diperolehnya dana pembiayaan yang lebih mudah, mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia, dan meningkatkan *shareholders's value*. *Good Corporate Governance* terdiri dari dua unsur, yaitu unsur yang berasal dari dalam perusahaan (*Corporate Governance* internal perusahaan) dan unsur yang berasal dari luar perusahaan (*Corporate Governance* eksternal perusahaan). *Corporate Governance* internal perusahaan adalah unsur yang sangat diperlukan oleh perusahaan dan sangat berperan dalam mengelola perusahaan. Jika kinerja *Corporate Governance* internal baik maka kinerja karyawan akan baik begitupun sebaliknya. Unsur-unsur *Corporate Governance* internal perusahaan adalah pemegang saham, direksi, dewan komisaris, manajer, karyawan, system, dan komite audit. *Corporate Governance* bagian eksternal

²³Hendrik Manossoh, *Good Corporate Governance Untuk Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan*, PT. Norlive Kharisma Indonesia, Bandung, 2016

²⁴Forum for Corporate Governance in Indonesia, *Tata Kelola Perusahaan Jilid I. Edisi ke-3.*, (Jakarta:Seri Tata Kelola Perusahaan, 2001)

perusahaan adalah unsur yang selalu dibutuhkan atau diperlukan di luar perusahaan dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Adapun unsur-unsur *Corporate Governance* eksternal perusahaan adalah kecukupan undang-undang dan perangkat hukum, investor, institusi penyedia informasi, akuntan public, institusi yang memihak kepentingan public, bukan golongan pemberi pinjaman dan pengesahlegalitas.²⁵

Dari beberapa definisi tersebut dan mengacu pada definisi *corporate governance* yang telah terbentuk sebelumnya, tampak bahwa *good corporate governance* merupakan sistem yang mengendalikan dan mengkoordinasikan berbagai partisipan dalam menjalankan bisnis perusahaan sehingga jalannya bisnis perusahaan tersebut dapat memfasilitasi perusahaan untuk:

- a. Menunjukkan akuntabilitas dan tanggungjawab;
- b. Menjamin adanya keseimbangan di antara berbagai kepentingan dari pemangku kepentingan (memberikan perlakuan yang adil bagi seluruh pemangku kepentingan), termasuk menghargai hak dari pemegang saham untuk memperoleh informasi dengan benar (akurat) dan tepat pada waktunya.
- c. Melakukan pengungkapan dan transparan dalam setiap informasi (seperti informasi tentang kinerja perusahaan, kepemilikan, maupun pemangku
- d. kepentingan), termasuk juga transparan dalam membuat suatu keputusan.

Pada umumnya perusahaan-perusahaan yang telah berhasil dalam menerapkan GCG menggunakan tahapan berikut:

- 1) Tahap Persiapan ini terdiri dari 3 langkah utama: a) *Awareness building*, b) *GCG diagnostic assessment*, c) *GCG manual building*.

²⁵Kresnohadi, "*Good Corporate Governance Dan Konsep Penegakannya Di BUMN Dan*

- a) *Awareness building* merupakan langkah awal untuk membangun kesadaran mengenai GCG dan komitmen bersama dalam penerapannya. Upaya ini dapat dilakukan dengan meminta bantuan tenaga ahli independen dari luar perusahaan. Bentuk kegiatan dapat dilakukan melalui seminar, lokakarya, dan diskusi kelompok.
 - b) *GCG diagnostic assessment* atau tahap pemetaan merupakan upaya untuk mengukur atau lebih tepatnya memetakan kondisi perusahaan dalam penetapan GCG saat ini. Langkah ini perlu guna memastikan titik awal level penerapan GCG dan untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang tepat guna mempersiapkan infrastruktur dan struktur perusahaan yang kondusif bagi penerapan GCG secara efektif. Dengan kata lain, *GCG assessment* dibutuhkan untuk mengidentifikasi aspek-aspek apa yang perlu mendapatkan perhatian terlebih dahulu, dan langkah-langkah apa yang dapat diambil untuk mewujudkannya.
 - c) *GCG manual building*, adalah langkah berikut setelah *GCG assessment* dilakukan. Berdasarkan hasil pemetaan tingkat kesiapan perusahaan dan upaya identifikasi prioritas penerapannya, penyusunan *manual* atau pedoman
- 2) Tahap Implementasi, Setelah perusahaan memiliki *GCG manual*, langkah selanjutnya adalah memulai implementasi di perusahaan. Tahap ini terdiri atas 3 langkah utama sebagai berikut.
- a) Sosialisasi, diperlukan untuk memperkenalkan kepada seluruh perusahaan berbagai aspek yang terkait dengan implementasi GCG khususnya mengenai pedoman penerapan GCG. Upaya sosialisasi perlu dilakukan dengan suatu tim khusus yang dibentuk untuk itu, langsung berada

dibawah pengawasan direktur utama atau salah satu direktur yang ditunjuk sebagai GCG *champion* diperusahaan.

- b) Implementasi, yaitu kegiatan yang dilakukan sejalan dengan pedoman GCG yang ada, berdasar *roadmap* yang telah disusun. Implementasi harus bersifat *top down approach* yang melibatkan dewan komisaris dan direksi perusahaan. Implementasi hendak pula mencakup tentang upaya manajemen perusahaan (*change managemen*) guna mengawal proses perubahan yang ditimbulkan oleh implementasi GCG.
 - c) Internalisasi, yaitu tahap jangka panjang dalam implementasi. Internalisasi mencakup upaya-upaya untuk memperkenalkan GCG di dalam seluruh proses bisnis perusahaan kerja, dan berbagai peraturan perusahaan. Dengan upaya ini dapat dipastikan bahwa penerapan GCG bukan sekedar dipermukaan atau sekedar suatu kepatuhan yang bersifat *superficial*, tetapi benar-benar tercermin dalam seluruh aktivitas perusahaan.
- 3) Tahap Evaluasi, Tahap evaluasi adalah tahap yang perlu dilakukan secara teratur dari waktu ke waktu untuk mengukur sejauh mana efektivitas penerapan GCG telah dilakukan dengan meminta pihak independen melakukan audit implementasi dan *scoring* atas praktik GCG yang ada. Evaluasi dapat membantu perusahaan memetakan kembali kondisi dan situasi serta capaian perusahaan dalam implementasi GCG. Dalam melaksanakan Good Corporate Governance, ada lima prinsip utama Good Corporate Governance yang mencakup lima transparansi, akuntabilitas, responsibilitas,

independensi, serta kesetaraan dan kewajaran, antara lain:²⁶

- a) **Transparansi (Transparency)** Dalam transparansi, perusahaan sudah mampu menyediakan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pemangku kepentingan sesuai dengan haknya. Informasi yang diungkapkan meliputi visi misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan, kondisi keuangan, susunan dan kompensasi pengurus, pemegang saham pengendali, kepemilikan saham oleh anggota direksi dan anggota dewan komisaris beserta anggota keluarganya dalam perusahaan dan perusahaan lainnya, sistem manajemen risiko, sistem pengawasan dan pengendalian internal, sistem pelaksanaan GCG serta tingkat kepatuhannya, dan kejadian penting
- b) **Akuntabilitas (Accountability)** Dalam akuntabilitas, perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain.
- c) **Responsibilitas (Responsibility)** Dalam responsibilitas, perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai good corporate.
- d) **Independensi (Independency)** Dalam independensi, perusahaan harus dikelola secara independen untuk melancarkan pelaksanaan asas GCG

²⁶Komite Nasional Kebijakan Governance, *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*, 2006

sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Tanggung Jawab, yang mencakup adanya deskripsi yang jelas tentang peranan dari semua pihak dalam mencapai tujuan bersama, termasuk memastikan dipatuhinya peraturan serta nilai-nilai sosial.

- e) Kesetaraan dan Kewajaran (Fairness) Dalam kewajaran dan kesetaraan, perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan serta membuka akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip transparansi dalam

3. Teori Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.²⁷ Berdasarkan pengertian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja

²⁷Yusuf Qardlawi, Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, Diterjemahkan oleh Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo dan Ainur Rafiq S. Tamhid (Jakarta: Robbani Press, 1997)

perusahaan tersebut. Peningkatan kinerja adalah suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah suatu pencapaian yang dihasilkan atau hasil kerja yang dicapai dari suatu usaha. Pengertian kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.²⁸

Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Pengukuran kinerja yang didefinisikan sebagai “*performing measurement*” adalah kualifikasi dan efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi.²⁹

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.³⁰

Berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja memiliki pengertian yang sama. Perbedaannya hanyalah terletak dari redaksional penyampaiannya saja. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja dan semua memiliki pandangan yang agak berbeda, tetapi secara prinsip

²⁸Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2014)

²⁹Darmawati dkk. “*Hubungan Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan*”. Jurnal

³⁰Marihot Tua Efendy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002)

mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu usaha yang di lakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Penilaian atau dalam berbagai kepustakaan lazim disebut evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kerja atau aturan yang ditetapkan terlebih dahulu.³¹

Berikut beberapa pendapat para ahli tentang kinerja yang dikutip AbuFahmi dkk, tiga di antaranya:

- a) Kinerja / prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktutertentu.
- b) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama priode tertentu, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria-kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakatibersama.
- c) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.³²

³¹Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012

³²Fahmi Abu dkk, *HRD Syariah teori dan implementasi*, (Jakarta PT Gramedia pustaka utama 2014)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan:

- a) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- d) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- e) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Indikator kinerja (jyerformance indicator) kadang-kadangan digunakan secara bergantian dengan pengukuran kinerja (jyerformance measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dikuantitatitkan dan mengusahakan data setelah kejadian sementara itu, indikator

kinerja dipakai untuk aktivitas yang dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang diamati. Menurut Mathis dan Jackson indikator kinerja di bagi atas 4 yaitu :

- a) Kualitas Kerja yaitu menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelolaan produk dan layanan dalam organisasi tersebut.
- b) Kuantitas Kerja. Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai lujuanya.
- c) Waktu kerja. Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggungjawabnya.
- d) Kerja sama dengan rekan kerja. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (irusi) pada berbagai pihak yang berkepentingan. baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan

4. Teori Hukum Ekonomi Islam

Secara bahasa Arab, ekonomi dinamakan al-muamalah al madiyah yaitu aturan-aturan tentang pergaulan dan perhubungan manusia mengenai kebutuhan hidupnya dan disebut juga al-iqtishad yaitu pengaturan soal-soal penghidupan manusia dengan sehemat-hematnya dan secermat-cermatnya. Secara istilah,

pengertian ekonomi Islam dikemukakan dengan redaksi yang beragam dikalangan para pakar ekonomi Islam.³³

Secara epistemologi, ekonomi berasal dari bahasa Greek atau Yunani “oikonomia” yang terdiri dari dua kata yaitu oikos yang berarti rumah tangga dan nomos yang berarti aturan. Jadi ilmu ekonomi adalah ilmu yang mengatur rumah tangga, yang dalam bahasa Inggris disebut “economies”. Dalam perkembangan lebih lanjut, kata rumah tangga diperluas lagi menjadi 3 subsistem yaitu memperbanyak kekayaan, memelihara keberadaannya yang disebut dengan subsistem produksi, tata cara mengonsumsikannya disebut subsistem konsumsi produksi, dan yang berhubungan dengan tata cara pendistribusiannya yang tercakup dalam subsistem distribusi. Sedangkan secara terminologi pengertian ekonomi telah banyak diberikan atau dijelaskan oleh para pakar Ekonomi. Disini dikemukakan pengertian ekonomis Islam yaitu yang ditulis Yusuf Halim Al-Alim yang mengemukakan bahwa ilmu ekonomi Islam adalah ilmu tentang hukum-hukum syariat aplikatif yang diambil dari dalil-dalil yang terperinci terkait dengan mencari, membelanjakan, dan tata cara membelanjakan harta. Fokus kajian ekonomi Islam adalah mempelajari perilaku maumalah masyarakat Islam yang sesuai dengan Nash Al-Qur’an, Al-Hadis, Qiyas dan Ijma’ dalam kebutuhan hidup manusia dalam mencari ridha Allah swt.

Menurut M. Umer Chapra mengemukakan bahwa ekonomi syariah didefinisikan sebagai sebuah pengetahuan yang membantu upaya realisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas dan berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran Islam tanpa memnerikan kebebasan individu (*laissez faire*) atau tanpa perilaku makro

³³Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*. (Jakarta:Kencana,2015) Hlm.02

ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidakseimbangan lingkungan.³⁴

Menurut Abdul Manan mengemukakan bahwa ilmu ekonomi syariah adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang dilihat oleh nilai-nilai Islam. Dalam menjelaskan definisi diatas, abdul manan juga menjelaskan bahwa ilmu ekonomi syariah tidak hanya mempelajari individu sosial melainkan juga manusia dengan bakat religius manusia itu sendiri, hal ini disebabkan karena banyaknya kebutuhan dan kurangnya sarana, maka timbullah masalah ekonomi, baik ekonomi modern maupun ekonomi islam. Perbedaannya pada pilihan, pada ekonomi Islam pilihan kendalikan oleh nilai-nilai dasar Islam sedangkan dalam ekonomi modern sangat dikuasai oleh kepentingan diri sendiri atau individu.³⁵

Menurut Yusuf Qardharwi, ekonomisi syariah merupakan ekonomi yang berdasarkan pada ketuhanan. Esensi sistem ekonomi ini bertitik tolak dari Allah AzzaWajalla, tujuan akhirnya kepada Allah Azza Wajalla dan memanfaatkan sarana yang tidak lepas dari syari'at Allah.

Definisi ekonomi syariah para ahli tersebut menekankan karakter komprehensif tentang subjek dan didasarkan atas nilai moral ekonomi syariah yang bertujuan mengkaji kesejahteraan manusia yang dicapai melalui pengorganisasian sumber-sumber alam berdasarkan kooperasi dan partisipasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ilmu ekonomi syariah adalah ilmu yang mempelajari aktivitas atau perilaku manusia secara aktual, dan empirikal, baik dalam produksi, distribusi, maupun konsumsi berdasarkan

³⁴Umer Chapra, Islam dan tantangan Ekonomi Syariah. (Jakarta: Gema Insani Press, 2000) Hlm.10

³⁵Abdul Manan, Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama. (Jakarta:Kencana,2016) Hlm.26-29

syariat islam yang bersumber kepada Al Qur'an da Ass-Sunnah serta ijma' para ulama dengan tujuan untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Ekonomi syariah bukan sekedar etika dan nilai yang bersifat normatif, tetapi juga bersifat positif sebab ia mengkaji aktivitas aktual manusia. Problem-problem ekonomi masyarakat dalam perspektif Islam. Dalam ekonimi syariah, baik konsumen maupun prudusen bukanlah raja. Perilaku keduanya harus dituntun oleh kesejahteraan umum, individual, dan sosial sebagaimana yang telah ditetapkan oleh syariat Islam.

Al-Qur'an adalah sumber utama, asli, abadi, dan pokok dalam hukum ekonomi syariah yang Allah SWT turunkan kepada Rasul Saw guna memperbaiki, meluruskan dan membimbing umat manusia kepada jalan yang benar. Di dalam Al-Qur'an banyakterdapat ayat-ayat yang melandasi hukum ekonomi syariah, salah satunya dalam Surat An-Nahl ayat 90 yang mengemukakan tentang peningkatan kesejahteraan umat Islam dalam segala bidang termasuk ekonomi. Firman Allah yang berbunyi:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعْظُمُ لِعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ٩٠﴾

Terjemahannya:”Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”³⁶

³⁶Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemah, (surah An-Nahl ayat : 90)

Dalam perkembangan Ekonomi Syariah ada lima nilai yang teridentifikasi dalam Hukum Ekonomi Syariah. Prinsip-prinsip yang merupakan bangunan hukum ekonomi Islam didasarkan atas lima nilai universal yakni sebagai berikut:

a) Siap Menerima Resiko

Prinsip-prinsip ekonomi syariah yang dapat dijadikan pedoman oleh setiap Muslim dalam bekerja untuk menghidupi dirinya dan keluarganya yaitu menerima resiko yang terkait dengan pekerjaannya itu. Keuntungan dan manfaat yang diperoleh juga terkait dengan jenis pekerjaannya. Karena itu, tidak ada keuntungan/manfaat yang diperoleh seseorang tanpa resiko. Hal ini merupakan jiwa dari prinsip “dimana ada manfaat, disitu ada resiko” (al kharaj bi al-daman).

b) Tidak Melakukan Penimbunan

Dalam sisten ekonomi syariah, tidak seorang pun diizinkan untuk menimbun uang. Tidak boleh menyimpan uang tanpa dipergunakan. Dengan kata lain, hukum Islam tidak memperoleh uang kontan (cash) yang nganggur tanpa dimanfaatkan.

c) Tidak Monopoli

Dalam sistem ekonomi syariah tidak diperbolehkan seseorang baik perorangan maupun lembaga bisnis untuk melakukan monopoli. Harus ada kondisi persaingan dalam ekonomi sebagai jiwa dari fastabiqul al-khairat.³⁷

d) Ta'awun (tolong menolong)

Prinsip-prinsip dasar ekonomi Islam lainnya yang berkaitan dengan nilai-nilai dasar pembangunan masyarakat adalah mewujudkan kerjasama umat manusia menuju terciptanya masyarakat sejahtera lahir batin. Al-qur'an mengajarkan

³⁷Hendri Tanjung, Pilar-Pilar Ekonomi Islam (Jakarta: Gramata Pub,2013) Hlm.7

agar manusia tolong menolong (ta'awun) dalam kebajikan dan taqwa, jangan tolong menolong dalam dosa dan pelanggaran

e) Keadilan

Adil dalam pandangan islam tidak diartikan sama rata, akan tetapi pengertiannya adalah menempatkan sesuatu sesuai dengan proporsinya atau hak-haknya. Sikap adil sangat diperlukan dalam tindakan berekonomi, dengan sikap adil setiap orang yang terlibat dalam kegiatan ekonomi akan memberikan dan mendapatkan hak-haknya dengan benar. Al-Qur'an memerintahkan setiap tindakan harus didasari dengan sikap adil karena bentuk keadilan akan mendekatkan diri kepada ketaqwaan.

f) Kejujuran (amanah)

Dengan demikian kejujuran (al-amanah) disini ialah suatu sifat dan sikap yang setia, tulus hati, dan jujur dalam melaksanakan sesuatu yang dipercayakan kepadanya baik berupa harta benda, rahasia maupun tugas kewajiban Pelaksanaan amanat yang baik dan dapat disebut "al-amin" yang berarti yang dapat dipercaya, yang jujur yang setia, yang aman. Sikap benar ini adalah salah satu yang menentukan status dan kemajuan perseorangan dan masyarakat. Menegakkan prinsip kebenaran adalah salah satu sendi kemaslahatan dalam hubungan antara manusia dengan manusia dan antara satu golongan dengan golongan lainnya.

g) Kebebasan (freewill),

Secara umum makna kebebasan dalam ekonomi dapat melahirkan dua pengetahuan yang luas, yakni kreatif dan kompetitif. Dengan kreatifitas seorang bisa mengeluarkan ide-ide, bisa mengeksplorasi dan mengekspresikan potensi yang ada dalam diri dan ekonominya untuk menghasilkan sesuatu. Sedangkan

dengan kemampuan kompetisi, seorang boleh berjuang mempertahankan, memperluas dan menambah lebih banyak apa yang diinginkannya. Dalam ekonomi Islam, makna kebebasan adalah memperjuangkan apa yang menjadi haknya dan menunaikan apa yang menjadi kewajibannya sesuai perintah syara'. Sebagaimana konsep kepemilikan, konsep kebebasan dalam berekonomi menurut Islam, tidak boleh keluar dari aturan-aturan syari'at. Bahwa manusia diberi kekuasaan dan keleluasaan oleh Allah untuk berusaha mencari rezeki Allah pada segala bidangnya, namun tetap pada koridor usaha yang tidak melanggar aturannya.

- h) Prinsip al ihsan (berbuat kebaikan), pemberian manfaat kepada orang lain lebih dari pada hak orang lain.
- i) Prinsip al mas'uliyah (pertanggung jawaban), yang meliputi beragam aspek yaitu: pertanggung jawaban individu dengan individu (mas'uliyah al-afraad), pertanggung jawaban dalam masyarakat (mas'uliyah al-mujtama). Manusia dalam masyarakat diwajibkan melaksanakan kewajibannya demi terciptanya kesejahteraan anggota masyarakat secara keseluruhan, serta tanggung jawab pemerintah (mas'uliyah al-daulah) tanggung jawab ini berkaitan dengan baitulmal.
- j) Prinsip al kifayah, tujuan pokok prinsip ini menurut Sjaichul Hadi Purnomoadalah untuk membasmi kefakiran dan mencukupi kebutuhan primer seluruh anggota dalam masyarakat.³⁸

Untuk menampilkan nilai-nilai hukum ekonomi syariah dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu:

³⁸ Abdul Shomad, Hukum Islam Penormaan Prinsip Syariah Dalam Hukum Indonesia. (Jakarta:Kencana, 2010) Hlm.76-77

- a) Melalui penelusuran literatur, khususnya yang terdapat dalam Al-Qur'an dan sumber-sumber dalam bentuk referensi lainnya.
- b) Nilai- nilai tersebut akan terungkap melalui penelitian lapangan, baik melalui pengamatan langsung (observasi) dan wawancara terhadap para ahli atau informan penelitian.

C. Kerangka Konseptual

Skripsi ini berjudul “Implementasi *Good Corporate Governance* Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Parepare (Manajemen Syariah). Judul tersebut mengandung unsur-unsur pokok kata yang perlu dibatasi pengertiannya agar pembahasannya dalam proposal skripsi ini lebih fokus dan spesifik.

Selain itu, tinjauan konseptual memiliki pembatasan makna yang terkait dengan judul tersebut akan memudahkan pemahaman terhadap isi pembahasan serta dapat menghindari dari kesalahpahaman. Oleh karena itu, dibawah ini akan diuraikan tentang pembahasan makna dari judul tersebut.

- a. Implementasi dianggap sebagai wujud utama dan tahap yang sangat menentukan dalam proses kebijakan.³⁹ Pandangan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Edwards III bahwa tanpa implementasi yang efektif keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan output atau outcomes bagi masyarakat.⁴⁰

³⁹Ripley, Rendal B. and Grace A. Franklin, Policy Implementation and Bureaucracy, second edition, the Dorsey Press, Chicago-Illionis, 1986, hlm 15

⁴⁰Edward III, George C (edited), Public Policy Implementing, Jai Press Inc, London England. Goggin, Malcolm L et al. 1990, hlm 1.

- b. *Corporate Governance* didefinisikan sebagai suatu sistem pengendalian internal perusahaan yang memiliki tujuan utama mengelola risiko yang signifikan guna memenuhi tujuan bisnisnya melalui pengamanan asset perusahaan dan meningkatkan investasi pemegang saham dalam jangka panjang.⁴¹ *Corporate Governance* adalah suatu rangkaian yang memiliki proses terstruktur yang digunakan dalam mengelola atau mengarahkan bisnis atau usaha yang dijalankan dengan tujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan. *Good Corporate Governance* adalah suatu prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawabannya kepada para *stakeholder* khususnya, dan *stakeholders* pada umumnya.
- c. Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengantanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.⁴²Berdasarkan pengertian kinerja,kinerjamerupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan.Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan

⁴¹ Effendi, Muh. Arief. *“The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi”*, Jakarta, Salemba Empat, 2009

⁴²Yusuf Qardlawi, Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, Diterjemahkan oleh Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo dan Ainur Rafiq S. Tamhid (Jakarta: Robbani Press, 1997)

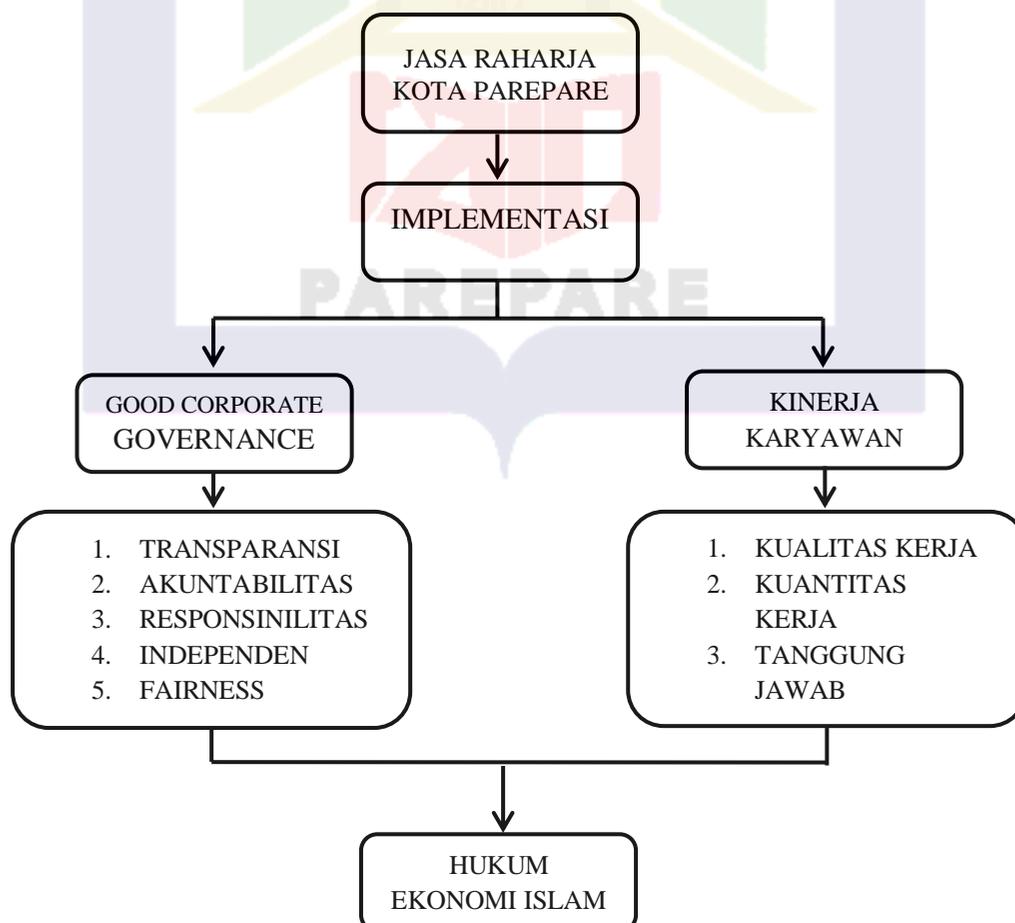
kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

- d. Secara bahasa Arab, ekonomi dinamakan al-muamalah al madiyah yaitu aturan-aturan tentang pergaulan dan perhubungan manusia mengenai kebutuhan hidupnya dan disebut juga al-iqtishad yaitu pengaturan soal-soal kehidupan manusia dengan sehemat-hematnya dan secermat-cermatnya.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap yang menjadi objek permasalahan. Kerangka berfikir disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan. Adapun salah satu fungsi dari kerangka pikir yaitu untuk mempermudah penelitian ini.:

Berikut adalah bagan kerangka pikir :



BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Mengelolah dan menganalisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah *pertama*, untuk mempermudah mendeskripsikan hasil penelitian dalam bentuk alur cerita atau teks naratif sehingga lebih mudah untuk dipahami. Pendekatan ini menurut peneliti mampu menggali data dan informasi sebanyak-banyaknya dan sedalam mungkin untuk kepentingan penelitian. *Kedua*, pendekatan ini diharapkan mampu membangun keakraban dengan subjek penelitian atau informasi ketika mereka berpartisipasi dalam kegiatan penelitian sehingga peneliti dapat mengemukakan data berupa fakta-fakta yang terjadi dilapangan. *Ketiga*, peneliti mengharapkan pendekatan penelitian ini mampu memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah diajukan.⁴³

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti dalam hal ini akan melakukan penelitian di wilayah Kota Parepare di Kantor Jasa Raharja di Jln. Bau Maseppe, Kecamatan Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan dan waktu Penelitian 2 Bulan.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan judul tersebut maka akan difokuskan untuk melakukan penelitian tentang Implementasi *Good Corporate Governance* terhadap peningkatan kinerja karyawan jasa raharja kota parepare (analisis hukum ekonomi Islam)

⁴³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rinepta, 1996).

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian tersebut.⁴⁴ Dalam penelitian lazimnya terdapat dua jenis data yang dianalisis, yaitu primer dan sekunder. Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian itu adalah.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan di catat untuk pertama kalinya.⁴⁵ Dengan kata lain, data, data lain diambil oleh peneliti secara langsung dari objek penelitiannya, tanpa diperantarai oleh pihak ketiga, keempat dan seterusnya, dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lapangan baik yang berupa observasi maupun berupa hasil wawancara tentang Implementasi *Good Corporate Governance* terhadap peningkatan kinerja karyawan jasa raharja kota parepare (analisis hukum ekonomi Islam) Data primer dalam hal ini di peroleh dari sumber individu atau perorangan yang terlibat langsung dalam permasalahan yang diteliti.

b. Data Sekunder, Data sekunder adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi pada jasa raharja kota Parepare, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian dan seterusnya.⁴⁶ Adapun data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku ilmiah, pendapat-pendapat pakar dan dokumentasi serta foto yang menggambarkan Implementasi peningkatan kinerja karyawan Jasa Raharja Parepare

⁴⁴Joko Subagyo, *Metode Penelitian, (Dalam teori praktek)*(Jakarta, Rineka Cipta:2006).

⁴⁵Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Hanindita Offset, 1983).

⁴⁶Sujono soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986).

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam ini antara lain:

Teknik *Field research*: Teknik field research dilakukan dengan cara penelitian terjun kelapangan untuk mengadakan penelitian dan untuk memperoleh data-data kongkret bserhubungan dengan pembahasan ini. Adapun teknik yang digunakan untuk memperoleh data dilapangan yang sesuai dengan data yang bersifat teknis, yakni sebagai berikut :

a. Wawancara(interview)

Interview adalah merupakan alat pengumpul informasi sesuai dengan cara tanya jawab. Ciri utama dari *interview* adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait

b. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan lokasi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui gambaran yang lengkap tentang kondisi dokumen yang terkait dengan pembahasan proposal ini.

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.

G. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data pada umumnya adalah metode induktif dan deduktif .adapun tahapan proses analisis data adalah sebagai berikut:

- a. Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan cara menganalisis/ memeriksa data, mengorganisasikan data, memilih dan memilahnya menjadi sesuatu yang dapat diperoleh , mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting berdasarkan kebutuhan dalam penelitian dan memutuskan apa yang dapat dipublikasikan.
- b. Mereduksi data, data dari hasil wawancara dengan beberapa sumber data serta hasil dari studi dokumentasi dalam bentuk catatan lapangan selanjutnya dianalisis oleh penulis. Kegiatan ini bertujuan untuk membuang data yang tidak perlu dan menggolongkan ke dalam hal-hal pokok yang menjadi fokus permasalahan yang diteliti yakni Implementasi *Good Corporate Governance* terhadap peningkatan kinerja karyawan jasa raharja kota parepare (analisis hukum ekonomi Islam)
- c. Penyajian data dilakukan dengan menggabungkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa sumber data dan studi dokumentasi. Data yang disajikan berupa narasu kalimat, dimana fenomena yang dilakukan atau diceritakan ditulis apa adanya kemudian peneliti memberikan interpretasi atau penelitian sehingga data tersaji menjadi bermakna.
- d. Verifikasi dan penafsiran kesimpulan, dimana penelitian melakukan interpretasi dan penerapan makna dari data yang tersaji. Kegiatan ini dilakukan dengan cara komparasi dan pengelompokan. Data yang tersaji kemudian dirumuskan menjadi kesimpulan sementara. Kesimpulan sementara

tersebut senantiasa akan terus berkembang sejalan dengan pengumpulan data baru dan pemahaman baru dari sumber data lainnya, sehingga akan diperoleh suatu kesimpulan yang benar-benar sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Perusahaan asuransi PT Jasa Raharja di Kota Makassar (Sulawesi Selatan) merupakan salah satu kantor cabang dari 28 kantor cabang perusahaan asuransi PT Jasa Raharja yang kepala cabang dari PT Jasa Raharja adalah Dr. Ir. Hj. Sulistianingtias, MM.AAI-K, bertempat di Jl. Dr. Syam Ratulangi No.77, Makassar, Tlp/faks. (0411) 872988, 873495/ 853559, e-mail: Makassar@jasaraharja.co.id. Kantor cabang PT Jasa Raharja kota Makassar memiliki tiga kantor perwakilan, yaitu:

- a. Perwakilan parepare
Bertempat di Jl. Baumasape No.170, Parepare
Tlp/faks. (0421) 3312006
- b. Perwakilan Watampone
Bertempat di Jl. Ahmad Yani No.18.
Tlp/faks. (0481) 22964/ 23464
- c. Perwakilan Palopo
Bertempat di Jl. Andi Djemma No.150 (ruko depan Tugu Adipura Binturu) Waru Selatan, Palopo. Tlp/faks. (0471) 22533

Adapun struktur organisasi kantor cabang PT Jasa raharja adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Cabang
Bertugas mengepalai PT Jasa Raharja (persero) Kantor cabang di setia kota di Indonesia dan semua masalah yang ada disini harus dapat diselesaikan oleh kepala cabang sebagai penanggungjawabnya. Disamping itu juga

memeriksa kelancaran kerja dari bawahannya dalam melakukan kegiatan yang berhubungan dengan PT Jasa Raharja (persero).

b. Bidang Operasional Pelayanan

Bidang operasional pelayanan ini mempunyai tugas yang terdiri dari:

- a) Mengambil data kecelakaan
- b) Melakukan jemput bola
- c) Survey
- d) Penyelesaian santunan
- e) Pelaporan

c. Samsat

Samsat ini mempunyai tugas:

- a) Melakukan penerimaan SWDKLLJ (Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu-lintas Jalan)
- b) pelaporan
- c) Bidang Keuangan
- d) Bidang keuangan ini mempunyai tugas:
- e) Membayar santunan
- f) Membuat pembukuan
- g) pelaporan

Dari beberapa gambaran diatas, yang menjadi bidang visi dan misi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan terkemuka di bidang asuransi dengan mengutamakan penyelenggaraan program asuransi sosial dan asuransi wajib sejalan kebutuhan masyarakat.

b. Misi

Misi yang diberikan oleh PT Jasa Raharja pada dasarnya sama dengan tugas-tugas dari BUMN lainnya yaitu memberikan kontribusi terhadap perkembangan ekonomi nasional, meningkatkan kesejahteraan rakyat, pemberdayaan dan pengembangan ekonomi kerakyatan melalui kesempatan berusaha bagi usaha kecil dan koperasi. Berdasarkan tujuan dan lapangan usaha yang dijalankan oleh PT Jasa Raharja, maka ditetapkan dalam Keputusan Direksi No. Skep./06/II/1999. Tanggal 22 februari 1999 tentang Visi dan Misi perusahaan PT Jasa Raharja.

B. Implementasi Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Kota Parepare

Implementasi Good Corporate Governance (GCG) pada PT. Jasa Raharja (persero) ini merupakan suatu arahan yang berupa sebuah aturan, arahan dalam bisnis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, kualitas, serta image perusahaan. Penerapan GCG ini dilakukan untuk keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang dan waktu yang panjang karena dengan adanya GCG ini, maka akan adanya keseimbangan antara stakeholder perusahaan tersebut. Manfaat yang didapatkan dari penerapan GCG pada perusahaan ini dapat meningkatkan efektivitas perusahaan, meningkatkan kinerja bisnis, kinerja ekonomi, serta kinerja karyawan pada perusahaan.

Dalam implementasinya, dibutuhkan partisipasi dan komitmen dari seluruh bagian perusahaan. Jika tidak diterapkan secara menyeluruh, maka pelaksanaan Good Corporate Governance akan menjadi tidak efektif. Penerapan prinsip-prinsip GCG ini diharapkan mampu membawa perusahaan ini ke kondisi yang terstruktur sesuai dengan peraturan yang berlaku dan professional. PT. Jasa

Raharja (Persero) Parepare saat ini telah menerapkan tata kelola yang baik atau *good corporate governance* sebagai landasan dari segala kegiatan usaha, kebijakan strategis dan kegiatan operasional perusahaan. Dengan mengimplementasikan praktik GCG, PT. Jasa Raharja (Persero) Parepare ini senantiasa mematuhi perundang-undangan dan standar kualitas yang berlaku bagi perusahaan, selain itu perusahaan juga mengikuti perkembangan standar dan praktik yang diakui internasional, mencakup bidang kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan hidup, serta tanggung jawab sosial perusahaan. Dalam melaksanakan GCG, PT. Jasa Raharja (Persero) Parepare berpedoman pada pemenuhan lima prinsip utama GCG yang mencakup lima transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kesetaraan dan kewajaran, antara lain :

a. Transparansi (Transparency)

Dalam transparansi, perusahaan sudah mampu menyediakan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkan serta mudah diakses oleh pemangku kepentingan sesuai dengan haknya. Informasi yang diungkapkan meliputi visi misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan, kondisi keuangan, susunan dan kompensasi pengurus, pemegang saham pengendali, kepemilikan saham oleh anggota direksi dan anggota dewan komisaris beserta anggota keluarganya dalam perusahaan dan perusahaan lainnya, sistem manajemen risiko, sistem pengawasan dan pengendalian internal, sistem pelaksanaan GCG serta tingkat kepatuhannya, dan kejadian penting yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan. Melalui penelitian yang dilakukan terhadap Jasa Raharja Kota Parepare ini sudah menerapkan prinsip transparansi.

Hal ini dapat dilihat Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Fuad Hardani selaku narasumber yang bekerja di Jasa Raharja Parepare mengatakan bahwa:⁴⁷

“Transparansi atau keterbukaan di kantor Jasa Raharja kota parepare menurut saya telah dilaksanakan dengan baik mengapa demikian dikarnakan dari segi pemberian gaji, reward ataupun data-data tentang pengeluaran keuanganpun diketahui oleh semua karyawan dan itu merupakan data sesungguhnya”

Selain itu salah satu narasumber lainnya yang juga bekerja di Jasa Raharja Parepare yaitu Bapak Aruji Pammula mengatakan:⁴⁸

“hal-hal yang merupakan data keuangan memang secara terbuka selalu dibahas oleh para karyawan dan itupun selalu dalam evaluasi yang dilaksanakan setiap bulan ataupun evaluasi triwulan, hal tersebut bersifat terbuka gunannya untuk mengevaluasi kinerja satu sama lan”

Dengan wawancara yang dilakukan tersebut stakeholder dapat mengetahui informasi seputar perusahaan, produkproduk perusahaan serta kode etik di perusahaan tersebut. Selain itu perusahaan juga memiliki kebijakan yang memuat komitmen untuk mentaati peraturan perusahaan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan ini menjadi acuan dalam menetapkan dan melakukan evaluasi terhadap pencapaian sasaran perusahaan dan ditinjau ulang secara berskala dan diperbaiki secara terus menerus.

Berdasarkan hasil wawancara ini disimpulkan bahwa prinsip transparency memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, yang dimana artinya bahwa apabila prinsip transparency dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan,

⁴⁷Fuad Hardani, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 7 Juli 2020.

⁴⁸Aruji Pammula, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 15 Juli 2020.

atau sebaliknya jika prinsip transparency tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

transparency di Jasa Raharja Kota Parepare terbuka mengenai informasi terkait dengan penentuan gaji / upah, menggunakan rapat untuk pengambilan keputusan dalam setiap permasalahan, perusahaan juga memiliki tujuan dan struktur organisasi yang jelas menyediakan informasi terkait struktur kepemilikan saham dan selalu melakukan audit dalam setiap informasi yang diungkapkan telah dilaksanakan dengan baik oleh Jasa Raharja Kota Parepare.

b. Akuntabilitas (Accountability)

Dalam akuntabilitas, perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain.

Melalui wawancara yang dilakukan Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Zaumar Irvan selaku narasumber yang bekerja di Jasa Raharja Parepare mengatakan bahwa:⁴⁹

“Disini setia karyawan telah memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, setiap bidang memiliki kesulitan dan kemudahannya tersendiri, kita sebagai karyawan Jasa Raharja selalu melakukan evaluasi di akhir bulan, evaluasi tersebut untuk mengukur kinerja yang telah kita lakukan selama satu bulan, hal itu juga dijadikan evaluasi diri untuk memperbaiki kesalahan dibulan sebelumnya untuk diperbaiki dibulan kedepannya’

⁴⁹ Zaumar Irvan, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 28 Juli 2020

Selain itu salah satu hasil wawancara dengan Bapak Fuad Hardani selaku narasumber yang bekerja di Jasa Raharja Parepare mengatakan bahwa:⁵⁰

“Setiap bulannya kami mengevaluasi hasil kerja kami untuk setiap masing-masing bidang, guna memperbarui apa saja yang kurang dari kinerja sebelumnya dan menurut saya itu juga merupakan cara untuk meningkatkan kinerja kita untuk saling memperbaiki kesalahan kerja serta bertukar pikiran dengan rekan kerja yang lainnya”

Perusahaan secara berkesinambungan melakukan penilaian dan evaluasi terhadap implementasi GCG. Penilaian atas penerapan tata kelola perusahaan yang baik dilakukan secara berkala setiap 2 (dua) tahun sekali dengan mengundang assesor independen dengan tujuan untuk mengukur kedalaman implementasi praktik GCG dilingkungan perusahaan sekaligus mendapatkan umpan balik bagi perbaikan di masa yang akan datang. Hasil penilaian yang dilakukan oleh assesor independen berupa skor dan rekomendasi perbaikan akan ditindaklanjuti oleh perusahaan. Kegiatan tindak lanjut atas hasil penilaian ini dilakukan dalam bentuk kegiatan monitoring dan evaluasi penerapan GCG. Jasa Raharja (Persero) telah melakukan assessment GCG sejak tahun 2008, berikut ini adalah pencapaian skor GCG dalam kurun tujuh (7) tahun terakhir:

Tahun	Skor	Klasifikasi Kualitas
2013	92,38	Sangat Baik
2014	94,05	Sangat Baik
2015	94,28	Sangat Baik
2016	94,51	Sangat Baik
2017	94,62	Sangat Baik

⁵⁰Fuad Hardani, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 7 Juli 2020.

Tahun	Skor	Klasifikasi Kualitas
2018	94,64	Sangat Baik
2019	95,28	Sangat Baik

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa prinsip accountability memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, yang dimana artinya bahwa apabila prinsip fairness dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya jika prinsip accountability tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga semakin buruk. Pada accountability Jasa Raharja Kota Parepare, seperti perusahaan memiliki laporan tugas dari setiap karyawannya dan perusahaan melakukan pembagian kerja yang jelas untuk setiap karyawannya telah dilaksanakan dengan baik dan tepat. Hal ini sejalan pula dengan manfaat yang diharapkan dalam menerapkan prinsip-prinsip good corporate governance salah satunya adalah prinsip accountability yaitu mendorong pengelolaan BUMN secara profesional dan efisien, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian para karyawannya.

c. **Responsibilitas (Responsibility)**

Dalam responsibilitas, perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai good corporate citizen. Melalui wawancara yang dilakukan dengan narasumber yaitu karyawan perusahaan Jasa Raharja Kota Parepare ini sudah

menerapkan prinsip responsibilitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber lainnya yang juga bekerja di Jasa Raharja Parepare yaitu Bapak Aruji Pammula mengatakan:⁵¹

“Saya rasa untuk kedisiplinan karyawan Jasa Raharja Parepare sudah cukup baik, disini kami masuk kantor dimulai pada pukul 08.00 dan sebelum itu kami sudah tiba dikantor tidak hanya itu absensi kami menggunakan aplikasi hp masing-masing karyawan sehingga tidak ada karyawan satupun yang bias memanipulasi keterlambatan tersebut, selain kedisiplinan waktu kami juga bisa mungkin melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab kami sesuai divisi masing-masing sebelum batas waktu yang ditentukan”

Berdasarkan hasil wawancara secara keseluruhan tentang sikap pelaksana dalam melaksanakan kebijakan program peningkatan kinerja Karyawan pada penelitian ini disimpulkan sudah baik, karena sudah banyak yang dapat dikatakan menunjang seperti adanya kesadaran pelaksana untuk melaksanakan kebijakan dengan baik seperti disiplin kerja pegawai meningkatserta secara menyeluruh sikap pelaksana mengarah kearah penerimaan atau mendukung kebijakan yang dimplementasikan.

SOP merupakan tata cara atau tahapan yang dilakukan dan harus dilalui untuk menyelesaikan suatu proses kerja tertentu. Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan. Struktur birokrasi dalam menjalankan kebijakan bertugas sesuai dengan masing-masing tugasnya, mereka menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang mereka jalankan. Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu kebijakan tersedia secara memadai, dan para pelaksana (implementor)

⁵¹Aruji Pammula, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 15 Juli 2020.

mengetahui dan memahami apa yang menjadi standar dan tujuan kebijakan serta memiliki kemampuan mengimplementasikannya secara sungguh-sungguh.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Zaumar Irvan selaku narasumber yang bekerja di Jasa Raharja Parepare mengatakan bahwa:⁵²

“Banyak yang sudah memahami pasti peraturan-peraturan yang ada di kantor ini, seperti kedisiplinan memasuki jam kantor dan sebagainya yang harus di patuhi dan ketika melanggarpun setiap aturan pasti ada sanksinya juga misalnya sp satu dan sebagainya tergantung pelanggaran yang dilakukan”

Hasil di atas menggambarkan bahwa dalam implementasi peningkatan kinerja terkait dengan pemahaman pelaksana tentang standar, tujuan dalam bidang tugasnya menunjukkan bahwa pelaksana kebijakan sudah memahaminya sehingga di dalam implementasi kebijakan ini sudah menunjukkan hasil yang maksimal. Dari hasil wawancara dan analisis maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan program peningkatan kinerja Karyawan Jasa Raharja Kota Parepare terkait dengan setandar Operasional Prosedur (SOP) dan apakah terstruktur sudah menunjukkan sesuai prosedur/SOP ataupun panduan yang berlaku sehingga pelaksanaannya terstruktur.

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa prinsip responsibility memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, yang dimana artinya bahwa apabila prinsip responsibility dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya jika prinsip responsibility tidak dapat dilakukan dengan baik

⁵² Zaumar Irvan, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 28 Juli 2020

maka kinerja karyawan juga semakin buruk. Pada responsibility diJasa Raharja Kota Parepare memelihara lingkungan bisnis yang sehat dan perusahaan memiliki kode etik yang diterapkan pada seluruh karyawannya telah dilaksanakan dengan baik dan tepat.

d. Independensi (Independency)

Dalam independensi, perusahaan harus dikelola secara independen untuk melancarkan pelaksanaan asas GCG sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Melalui wawancara yang dilakukan dengan narasumber yaitu karyawan perusahaan Jasa Raharja Kota Parepare ini sudah menerapkan prinsip independensi dengan baik.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Fuad Hardani selaku narasumber yang bekerja di Jasa Raharja Parepare mengatakan bahwa:⁵³

“Dalam hal ini Setiap orang dalam perusahaan tidak terpengaruh oleh kepentingan apapun sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara obyektif. Serta Setiap orang dalam perusahaan menjalankan tugasnya secara professional dan tidak ada dominasi perusahaan dapat dilakukan tanpa ada paksaan maupun tekanan dari pihak luar atau melempar tanggung jawab antara satu dengan lain.”

Dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa sikap independen yang dimiliki karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi kepercayaan diri setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya maka (tingginya tingkat kedisiplinan karyawan, dan selalu percaya diri) dalam bekerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

⁵³Fuad Hardani, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 7 Juli 2020.

Pelaksanaan pengembangan kinerja karyawan harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Sebelum pengembangan dilaksanakan, perlu dilakukan suatu analisis untuk mengetahui jenis dan metode pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pemilihan metode yang tepat akan membantu dalam kelancaran pelaksanaan. Untuk mengetahui apakah hasil yang didapat telah sesuai dengan tujuan, diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan yang matang, diharapkan pelaksanaan pengembangan kinerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

e. Kesetaraan dan Kewajaran (Fairness)

Dalam kewajaran dan kesetaraan, perusahaan harus memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan perusahaan serta membuka akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip transparansi dalam lingkup kedudukan masing-masing. Melalui wawancara yang dilakukan dengan narasumber yaitu kepala bagian operasional Jasa Raharja Kota Parepare ini sudah menerapkan prinsip kewajaran dan kesetaraan dengan baik.

Berdasarkan Hasil wawancara dengan Bapak Fuad Hardani selaku narasumber yang bekerja di Jasa Raharja Parepare mengatakan bahwa:⁵⁴

⁵⁴Fuad Hardani, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 7 Juli 2020.

“Setiap karyawan memiliki kesempatan dan hak yang sama di kantor Jasa Raharja Kota Parepare ini, tidak memandang suku, ras, warna kulit maupun agama kami semua memiliki kesempatan dan hak untuk menaikan jabatan, hal itu tentunya tidak mudah harus memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh kantor ini salah satunya dengan catatan memiliki kinerja yang baik selama menjadi karyawan Jasa Raharja Kota Parepare”

Sependapat dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Fuad Hardani salah satu karyawan Jasa Raharja kota Parepare juga mengatakan hal serupa dala hasil wawancara berikut. Yaitu dengan Bapak Aruji Pammula mengatakan:⁵⁵

“Siapapun punya kesempatan dan hak yang sama, yang terpenting adalah telah memenuhi syarat-syarat yang memang telah ditentukan oleh kantor Jasa Raharja Kota Parepare, hal itu salah satunya ketika dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik selama bekerja serta tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.”

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa prinsip fairness memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, yang dimana artinya bahwa apabila prinsip fairness dilakukan dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya jika prinsip fairness tidak dapat dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan juga semakin buruk. Pada fairness di Jasa Raharja kota Parepare, seperti pemberian kesempatan promosi jabatan kepada semua karyawan tanpa membedakan gender (jenis kelamin) dan perusahaan memiliki peraturan yang jelas terhadap pelanggaran kerja, telah dilakukan secara sangat baik dan tepat. Hal tersebut menyatakan bahwa manfaat dari penerapan prinsip fairness adalah agar perusahaan dapat dipercaya,

⁵⁵Aruji Pammula, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 15 Juli 2020.

bertanggung jawab dan adil serta memiliki data saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional.

Menjalankan prinsip-prinsip *good corporate governance* yang didasarkan pada kinerja karyawan memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap keberlangsungan sebuah perusahaan . Hal ini ditinjau melalui ungkapan narasumber pertama dan narasumber kedua sebagai berikut:

“Dengan *good corporate governnce*, proses pengambilan keputusan akan berlangsung secara lebih baik sehingga akan menghasilkan keputusan yang optimal, dapat meningkatkan efisiensi serta terciptanya budaya kerja yang lebih sehat.”Ungkapan Bapak Fuad Hardani⁵⁶

“Dengan diterapkannya GCG dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan keberlangsungan Jasa Raharja kota Parepare kedepannya. Penerapan GCG yang didasarkan dari beberapa prinsip diantaranya akuntabilitas, transparansi, responsibilitas, profesional, kewajaran dan kesetaraan, tentunya memberikan dampak yang baik dalam setiap prosesnya. Misalnya terkait pertanggungjawaban melalui laporan kinerja karyawan yang tentunya menjadi evaluasi tersendiri untuk Jasa Raharja kota Parepare” Ungkap Bapak Zaumar Irvan⁵⁷

Senada dengan hal tersebut, konsep GCG memberikan dampak positif dalam pengimplementasiannya di Jasa Raharja Kota Parepare dalam rangka kinerja karyawan. Selain itu, keberadaan GCG juga perlu dikaitkan dengan nilai-nilai Hukum Islam. Prinsip-prinsip dan nilai-nilai hukum islam yang diajarkan dan dipraktikan Nabi Muhammad SAW tersebut sangat identik dengan *good coporate governance* yang dikembangkan saat ini. Dalam ajaran Islam, point-point tersebut menjadi prinsip penting dalam aktifitas dan kehidupan seorang muslim. Islam sangat intens mengajarkan diterapkannyaprinsip *tahuid, nubuwwah, khilafah* dan *ma'ad*

⁵⁶ Fuad Hardani, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 7 Juli 2020.

⁵⁷ Zaumar Irvan, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 28 Juli 2020

Berdasarkan uraian diatas dapat dipastikan bahwa Islam jauh mendahului kelahiran *good corporate governance* yang menjadi acuan tata kelola perusahaan yang baik di dunia. Prinsip-prinsip itu diharapkan dapat menjadi landasan pada institusi hukum ekonomi islam secara profesioal dan menjaga interaksiekonomi, bisnis dan sosial berjalan sesuai dengan aturanpermainan dan *best practice* yang berlaku.

Adapaun pembahasan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kota Parepare adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kinerja

Kemampuan supervisi dan teknis merupakan salah satu faktor penentu kinerja yang baik, dan kemampuan teknis setiap pegawai tersebut dapat diukur dari tingkat kesesuaian terhadap keahlian seorang pegawai sangat menentukan kualitas pekerjaan yang dia kerjakan. Dari hasil wawancara tersebut sebagian besar informan mengatakan bahwa tidak sesuai dengan keahliannya. Apabila mendapat sesuatu pekerjaan yang baru yang berbeda dari keahlian yang dimiliki, mau tidak mau, senang tidak senang harus belajar lagi sesuai bidang pekerjaan yang digeluti saat ini, namun dalam setiap organisasi akan lebih efektif apabila kemampuan yang mendasari setiap pegawai sesuai dengan posisi atau jabatan yang diduduki. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut karena pada dasarnya telah mempunyai kemampuan atau keahlian yang dibutuhkan dalam mengerjakan tugas pokok yang ditetapkan.

Setiap jabatan yang ada pada setiap organisasi termasuk kantor PT. Jasa Raharja (Persero) sudah pasti ditentukan prosedur pelaksanaan pekerjaan yang tertuang pada pedoman tugas pokok dan fungsi pegawai.

Setiap pegawai yang menempati jabatan tertentu harus sudah mengetahui prosedur yang ada dalam melaksanakan pekerjaan. Pada wawancara yang dilakukan pada keempat informan mengatakan bahwa mereka sudah mengetahui prosedur pelaksanaan tugas ada.

Dalam setiap organisasi, dibutuhkan fasilitas untuk mendukung terlaksananya setiap program-program yang ada dalam organisasi tersebut. PT. Jasa Raharja (persero) sebagai salah satu instansi pemerintah juga sudah semestinya mempunyai fasilitas yang mendukung untuk melaksanakan setiap program yang ada. Untuk itu setiap anggota organisasi harus sudah mahir dalam mengoperasikan fasilitas-fasilitas yang tersedia untuk mendukung terselesaikannya setiap tugas yang diberikan pada tiap-tiap yang bekerja. Oleh karena itu sudah sepantasnya setiap pegawai menguasai fasilitas-fasilitas yang ada terutama mengenai komputerisasi sebagai penunjang utama pelaksanaan program. Sehingga apabila masih ada pegawai yang masih belum mahir dalam mengoperasikan fasilitas terutama yang menyangkut teknologi maka perlu diberikan bimbingan teknologi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Seperti halnya yang dikatakan salah satu pegawai di bagian teknik dan akuntansi bahwa seharusnya beliau menguasai teknologi.

Pada wawancara yang dilakukan terkait target yang dicapai tiap bulannya di PT. Jasa Raharja (Persero) baik di bidang klaim, SDM maupun teknik akuntansi dapat dilihat bahwa target pekerjaan disini merupakan deadline atau batas waktu dari setiap pekerjaan. Tiap pekerjaan mempunyai tempo waktu yang berbeda-beda sehingga tidak dapat dihitung jumlah pekerjaan yang diselesaikan tiap bulannya. Selain itu banyaknya jumlah

pekerjaan yang diberikan terkadang menyulitkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. selaku PA bagian SDM justru mengatakan pekerjaan yang dilakukan tidak terpaku pada target karena merupakan tugas rutin saja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai mengetahui target-target yang ada dalam organisasinya. Padahal seharusnya target dalam organisasi harus diketahui betul oleh pegawainya, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Karena akan sulit dalam pencapaian organisasi apabila tiap anggota tidak memahami target yang harus dicapai atau dipenuhi tiap bulan dan tiap pekerjaan.

b. Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terkait kuantitas pekerjaan, dapat dilihat pada bidang klaim, SDM dan teknik akuntansi di PT. Jasa Raharja kota Parepare menyebutkan bahwa target yang ditetapkan belum mencapai hasil maksimal. Hal ini dilihat berdasarkan penuturan Kepala Bagian yang menyebutkan bahwa evaluasi tahunan hasil yang dicapai belum mencapai target meskipun sudah mendekati. Jumlah pekerjaan yang menumpuk juga dikeluhkan oleh pegawai disana, namun setiap organisasi harusnya jumlah pegawai yang ada sudah ditentukan sesuai kapasitas agar tidak terjadi overload pekerjaan pada individu tertentu. Selain itu kemampuan individu pada setiap organisasi juga sudah harus disesuaikan dengan kapasitas pekerjaan yang harus dilakukan sehingga target yang ditetapkan dapat mencapai maksimal. Berkaitan dengan dimensi sebelumnya yaitu kuantitas pekerjaan yang menyangkut target pada tiap pekerjaan, pada dimensi penggunaan waktu juga dibahas lebih dalam lagi mengenai pengumpulan tugas yang seharusnya dilakukan.

Pada Bidang PT. Jasa Raharja kota Parepare dapat dinilai bahwa waktu penyelesaian pekerjaan masih banyak yang tidak tepat karena masalah pekerjaan yang terlalu overload. Pegawai disini mengeluhkan akan banyaknya pekerjaan yang tidak sebanding dengan Sumber Daya Manusia yang ada. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai karena penurunan stamina maupun kemampuan setiap pegawai sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan hanya terpaku pada deadline dan kurang memperhatikan kualitas dari hasil pekerjaan itu sendiri.

Seperti yang telah dijabarkan pada hasil wawancara mengenai keefektifan waktu bekerja dapat dilihat bahwa Kepala Bidang mengatakan karena banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan membuat seringkali overtime dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan pegawai lainnya menyebutkan bahwa waktu efektif bekerja biasanya 7-8 jam selebihnya digunakan untuk istirahat makan siang dan menunaikan ibadah bagi yang muslim. Sedangkan dalam hal ini juga masih di sebutkan bahwa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang kurang efektif karena banyaknya jumlah pekerjaan.

Dari hasil wawancara tersebut juga dapat dilihat bahwa Kepala Bidang mengatakan bahwa tidak ada waktu kerja yang hilang, apabila ada beliau bertanggung-jawab untuk melakukan pengecekan kepada pegawainya. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada pegawai tidak mengikuti peraturan/mematuhi kedisiplinan mengenai jam kantor yang seharusnya digunakan secara efektif karena merasa jenuh

c. Tanggung Jawab.

Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa inisiatif pegawai

sangat baik. Adanya kesadaran dalam melaksanakan kewajiban mereka. Hal ini terlihat dari pernyataan para pegawai yang menyatakan bahwa dalam mengerjakan tugas mereka masing-masing dmengerjakan tugas mereka. Ada juga beberapa pekerjaan atas dasar inisiatif sendiri di selesaikan dengan segera mungkin sehingga setia pegawai melaksanakan tanggung jawab mereka masing-masing dengan sebaik-baiknya.

d. Kerja Sama

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dijabarkan mengenai kerjasama dapat dijabarkan bahwa kerjasama dilakukan baik internal organisasi maupun eksternal organisasi. Kerjasama internal adalah kerjasama yang berhubungan dan menjadi bagian dari instansi itu sendiri atau organisasi iru sendiri. Kerjasama yang melibatkan secara langsung dari bentuk peruyang dimiliki oleh pemerintah. Sementara kerjasama eksternal adalah kerjasama dengan pihak-pihak yang berhubungan secara tidak langsung terhadap instansi atau organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pernyataan bapak Fuad Arjuni selaku Kepala bagian menyatakan terkait dengan kelengkapan dokumen dan masalah pemeriksaan ulang laporan yang tidak sesuai dari penerimaan laporan dari Iuran Wajib dan Sumbangan Wajib. Sedangkan pegawai yang lain hanya memberikan pernyataan bahwa kerjasama yang dilakukan berkaitan dengan pekerjaan yang harus dilakukan adalah dengan pegawai lain, dengan bantu membantu pekerjaan yang dirasa sulit. Sedangkan Ibu Ernita mengatakan bahwa apabila pekerjaan sudah overload beliau meminta tolong rekannya untuk menyelesaikan pekerjaanya.

Hal ini dapat dilihat bahwa masih terjadi overlapping dikarenakan

banyaknya pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kompetensi pegawai maupun penunjang lainnya seperti teknologi yang sesuai. Sehingga kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, orientasi pegawai disana adalah untuk menunaikan tugas saja. Maksudnya dalam hal ini para pegawai dibidang PT. Jasa Raharja kota Parepare hanya terpacu pada penyelesaian tugas yang dirasa terlalu banyak. Sehingga mereka masih mengabaikan untuk kerjasama yang meningkatkan kualitas pekerjaan. Karena seharusnya dengan adanya kerja sama dapat meningkatkan kinerja pegawai.

C. Implementasi Corporate Governance Berdasarkan Analisis Hukum Ekonomi Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Istilah muamalah berkembang seiring dengan perkembangan fikih Islam. Istilah ini merujuk pada hukum-hukum *syara'* yang mengatur hubungan manusia dengan sesama di dunia. Sebagai bagian dari ajaran Islam, muamalah lahir seiring dengan kelahiran Islam, bahkan sejak fase mekah. Hal tersebut dijumpai muamalah dalam Islam tidak bisa lepas dari akidah, ibadah, dan akhlak. Semuanya menyatu dalam perilaku muslim. Saat seorang muslim bermuamalah, sesungguhnya ia tidak hanya berinteraksi material saja, melainkan terdapat unsur akidah, ibadah, dan muamalah di dalamnya. Tujuan bermuamalah bagi kebahagiaan ukhrawi. Muamalah adalah jembatan meraih ridha illahi. Muamalah memiliki Garapan yang paling luas, dibanding bidang-bidang lainnya.

Pada akidah dan ibadah tidak diperkenankan menambah atau mengurangi. Dalam kajian dan penelitian bidang muamalah maupun bidang Syariah lainnya merujuk kepada Al-Qur'an dan sunnah telah disepakati menjadi bahan primer dalam penelitian muamalah. Bagi peneliti wajib membaca dengan teliti teks-teks Al-Qur'an dan sunnah. Peneliti patut mendayagunakan akal yang telah

dianugerahkan oleh Allah SWT, dengan syarat memiliki keahlian yang diperlukan, seperti kemampuan dalam menetapkan Batasan, klasifikasi, dan analisis.

Implementasi Good Corporate Governance terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Parepare jika dikaitkan dengan prinsip-prinsip hukum ekonomi Islam, antara lain:

- a. Prinsip *tauhid*. Nilai ini beranjak dari filosofi dasar yang bersumber dari Allah dengan tujuan semata-mata untuk mencari ridha Allah. Oleh karena itu, segala kegiatan ekonomi dan muamalah lainnya harus senantiasa dikaitkan dengan nilai-nilai ilahiah dan harus selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh Allah.⁵⁸ Begitu pula dengan Implementasi Good Corporate Governance yang telah menciptakan kegiatan asuransi bagi masyarakat. Asuransi kecelakaan yang mengedepankan prinsip tauhid yaitu tidak melaksanakan kegiatan yang melanggar norma, akidah dan syariat Islam.
- b. Prinsip *Nubuwwah*. Implementasi GCG dalam peningkatan kinerja karyawan Jasa Raharja memerhatikan segala aturan dan norma yang berlaku sesuai dengan SOP yang telah ditentukan. Selain itu, Implementasi yang terlaksana sesuai dengan syariat Islam yaitu antara Pimpinan, Karyawan dan masyarakat saling menghormati dengan sifat kejujuran sehingga membina pekerjaan yang baik. Hal tersebut, berdasarkan sifat *nubuwwah* Nabi Muhammad saw.⁵⁹
- c. Prinsip *Khilafah*. Untuk mewujudkan nilai *khilafah*, manusia telah diberi

⁵⁸Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, h. 9.

⁵⁹Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, h. 13

oleh Allah berupa hak penguasaan dan kepemilikan sehingga bertanggung jawab mengadakan perilaku ekonomi dengan cara yang benar.⁶⁰ Begitu pula dengan implementasi GCG dalam peningkatan Kinerja Karyawan yang telah meningkatkan kinerjanya untuk semakin meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan bermanfaat untuk masyarakat banyak.

- d. Prinsip *ma'ad*. Implementasi GCG dalam peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Kota Parepare adalah salah satu Asuransi kecelakaan untuk seluruh masyarakat. Dengan kata lain, Jasa Raharja memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan bantuan berupa Asuransi kecelakaan. Hal ini bisa dicapai apabila manusia dalam melakukan kegiatan ekonomi selalu tolong-menolong dalam kebaikan, baik antar masyarakat dengan masyarakat, maupun sebaliknya.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipastikan bahwa Islam jauh mendahului kelahiran *good corporate governance* yang menjadi acuan tata kelola perusahaan yang baik di dunia. Prinsip-prinsip itu diharapkan dapat menjadi landasan pada institusi hukum ekonomi islam secara profesional dan menjaga interaksi ekonomi, bisnis dan sosial berjalan sesuai dengan aturan permainan dan *best practice* yang berlaku.

⁶⁰Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, edisi 1, h.62.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Setelah melakukan analisis data, pada akhirnya pembahasan “Implementasi Good Corporate Governance dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Kota Parepare (Analisis Hukum Ekonomi Islam)” dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Implementasi *good corporate governance* dalam meningkatkan kinerja karyawan di Jasa Raharja Kota Parepare dinilai sangat penting adanya karena *good corporate governance* menjadi tolak ukur untuk menjadikan kinerja karyawan yang unggul dan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka harus dilandasi dengan prinsip-prinsip *good corporate governance*. karena di perusahaan tersebut sudah menerapkan prinsip-prinsip GCG dan karyawan di perusahaan tersebut juga telah melaksanakan tugasnya masing-masing dengan baik serta mematuhi aturan yang sudah ditetapkan. Jasa Raharja Kota Parepare ini mempunyai penilaian dan pengukuran khusus dalam memperoleh kinerja perusahaan yang profesional, dengan meningkatkan dan melaksanakan pekerjaannya dengan relevan dan selalu update dapat menjadikan karyawan dapat bekerja lebih efisien. Jika semakin tinggi tingkat ketaatan kinerjanya semakin perusahaan tersebut menghasilkan kinerja perusahaan yang profesional.
- b. Penerapan prinsip GCG di Jasa Raharja Kota Parepare telah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Salah satu bukti dari dampak penerapan prinsip GCG yaitu terkait laporan tugas dari setiap karyawan dan di . Jasa Raharja Kota Parepare melakukan pembagian kerja yang jelas

untuk setiap karyawannya telah dilaksanakan dengan baik dan tepat. implementasi GCG relevan dan sejalan dengan nilai-nilai Islam. Islam menghendaki agar setiap aspek kehidupan diatur dengan sistem dan struktur yang memenuhi best practices yang digariskan oleh Allah SWT. GCG menjadi bagian integral dari konsep Islam yang utuh dan menyeluruh. Dalam ajaran Islam, prinsip-prinsip yang terkandung dalam *Good Corporate Governance (GCG)* menjadi prinsip penting dalam aktivitas dan kehidupan seorang muslim.

B. Saran

Berdasarkan atas keseluruhan data yang diperoleh penulis dan segenap kemampuan yang dimiliki oleh penulis, maka beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah:

- a. Bagi Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam IAIN Parepare.

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi referensi dan bahan perbandingan dalam mata kuliah terkait Hukum Ekonomi Islam

- b. Bagi Praktisi Hukum Ekonomi Islam

Melakukan perbaikan proses tata kelola perusahaan secara konsisten dan terus menerus untuk dapat menyeimbangi perkembangan ilmu hukum. Komitmen aktif untuk meningkatkan pelaksanaan *good corporate governance* sebagai upaya pengurangan tingginya risiko.

- c. Bagi Akademisi

Diharapkan kepada calon peneliti selanjutnya, hendaknya melakukan penelitian berkaitan dengan pelaksanaan *good corporate governance* berdasarkan kelengkapan struktur dan infrastruktur, efisiensi proses, nilai hasil, dan manajemen risiko.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al Karim

Abdul Mannan, 2012. *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Abu Fahmi dkk, HRD Syariah teori dan implementasi, Jakarta PT Gramedia pustaka utama 2014.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

Daniri, Mas Achmad. 2005. *GCG: Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia*, cet I. Jakarta: Ray Indonesia

Departemen Pendidikan Nasional, 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* : Pusat Bahasa, Edisi Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Edward III, George C (edited), *Public Policy Implementing*, Jai Press Inc, London England. Goggin, Malcolm L et al. 1990.

Effendi, M.A. 2009. *The Power Of Good Corporate Governance Teori dan Implementasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Faisal Basri dan Haris Munandar. 2009. *Lanskap Ekonomi Indonesia*. Jakarta: Kencana,

Forum For Corporate Governance in Indonesia (FCGI). 2001. *Seri Tata Kelola Perusahaan (Corporate Governance*. Jakarta: Jilid 1, Edisi 3.

Guntur Setiawan, *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, Balai Pustaka

Hariyanto, *Belajar dan Pembelajaran sebuah Teori dan Konsep Dasar*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.

Hendrik Manossoh, 2016. *Good Corporate Governance Untuk Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan*. Bandung: PT. Norlive Kharisma Indonesia

Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006

Joko Subagyo, 2006. *Metode Penelitian, (Dalam teori praktek)* Jakarta: Rineka Cipta

Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi keempat .2008 Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Komite Nasional Kebijakan Governance,2006. *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*.
- MarihotTuaEfendy, 2002. *ManajemenSumberDayaManusia*,.Jakarta:Grasindo.
- Marzuki,1983. *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Hanindita Offset.
- Mazmanian, Daniel A and Paul A. Sabatier, 1983,"*Implementation and Public Policy, Scott Foresman and Company*", USA,
- Merile S. Grindle (Dalam Buku Budi Winarno). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Media Pressindo, Yogyakarta, 2002.
- Mulyasa, , 2008, "*Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*", (Bandung: Remaja Rosdakarya).
- Mustafa Edwin Nasution, 2010 *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Nanang Fattah, Landasan Manajemen Pendidikan, Remaja Rosdakarya, Bandung,2008.
- Purwanto dan Sulistyastuti,1991. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, edisi 1
- Ripley, Rendal B. and Grace A. Franklin, *Policy Implementation and Bureaucracy*, second edition, the Dorsey Press, Chicago-Illionis, 1986.
- Sedarmayanti. 2007. *Governance dan Good Corporate Governance*. Edisi ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rinipta, 1996).
- Sujono soekanto1986 , *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta:UI Press
- Supardi, 2014. *Kinerja Guru*, Jakarta: Grafindo
- Syaiful Sagala., *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Syamil Qur'an Departemen Agama RI.2009,*Al-Qur'anul Karim Mushaf Al-Quran*, Bandung: CV Haekal Media Center.
- Tabrani Rusyan, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Tim Penyusun, 2020, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Yusuf Qardlawi, Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, Diterjemahkan oleh Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo dan Ainur Rafiq S. Tamhid (Jakarta: Robbani Press, 1997)

Skripsi dan Jurnal

Abd. Rahman.2013. Implementasi *Good Corporate Governance* Untuk Mengelolah Resiko Pembiayaan Murabahah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Parepare (Hukum Ekonomi Islam) Parepare:STAIN

Akib, Haedar dan Antonius Tarigan.2008, “*Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan: Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya,*” *Jurnal Baca, Volume 1 Agustus 2008*, Universitas PEPABARI Makassar.

Danang Febriyanto, 2013. Analisis Penerapan *Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2008-2012)* Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah.

Darmawati dkk, 2005, “ Hubungan *Corporate Governance* dan Kinerja karyawan,” *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 8 No 6

Rismayanti, 2016. *Penerapan Good Corporate Governance* Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Aneka Jasa Unit Rahn/Gadai Syariah di Kota Parepare (Analisis Ekonomi Islam). Parepare: STAIN

Sri Redjeki Hartono, *Asuransi Dan Hukum Asuransi Di Indonesia*, Semarang: Penerbit IKIP Semarang

Internet

Agostiono, Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn. <http://kertyawitaradya.wordpress.com>, diakses 5 September 2010, hlm 139

[http://annualrepost.id/perusahaan/PT.JasaRaharja\(Persero\)](http://annualrepost.id/perusahaan/PT.JasaRaharja(Persero))

https://id.wikipedia.org/wiki/jasa_raharja

Wawancara

Aruji Pammula, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 15 Juli 2020

Fuad Hardani, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 7 Juli 2020

Zaumar Irvan, Karyawan Jasa Raharja Parepare, Tanggal 28 Juli 2020





SRN IP0000305

PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Veteran Nomor 28 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpstp@pareparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 307/IP/DPM-PTSP/7/2020

- Dasar :
1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
 3. Peraturan Walikota Parepare No. 7 Tahun 2019 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

MENGIZINKAN

KEPADA

NAMA

: **RUKMANA SAMAD**

UNIVERSITAS/ LEMBAGA

: **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**

Jurusan

: **HUKUM EKONOMI SYARIAH (MUAMALAH)**

ALAMAT

: **JL. MELINGKAR PAREPARE**

UNTUK

: melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **IMPLEMENTASI GOOD COORPORATE GOVERNANCE DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN JASA RAHARJA PAREPARE (ANALISIS HUKUM EKONOMI ISLAM)**

LOKASI PENELITIAN : **KANTOR JASA RAHARJA KOTA PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **14 Juli 2020 s.d 14 Agustus 2020**

- a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
- b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**

Pada Tanggal : **14 Juli 2020**

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA PAREPARE**



Hj. ANDI RUSIA, SH.MH

Pangkat : Pembina Utama Muda, (IV/c)

NIP : 19620915 198101 2 001

Biaya : Rp. 0.00

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPSTP Kota Parepare (scan QRCode)



Balai
Sertifikasi
Elektronik





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: syariahlmu hukum@gmail.com

Nomor : B.1100/n.39.6/PP.00.9/06/2020

Lamp. :-

Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE

Di

Tempat

Assalamu Alaikum Wr.wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare:

Nama : RUKMANA SAMAD
Tempat/ Tgl. Lahir : Parepare/ 11 Maret 1997
NIM : 15.2200.165
Fakultas/ Program Studi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/
Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Semester : X (Sepuluh)
Alamat : JL. MELINGKAR, Kel. Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota
Parepare.

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul:

"Implementasi Good Corporate Governance Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Parepare (Analisis Hukum Ekonomi Islam)"

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Juni sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr.wb.

Parepare, 30 Juni 2020

Dekan,

Rusdya Basri



JASA RAHARJA

Utama dalam perlindungan, prima dalam pelayanan

Parepare, 18 Agustus 2020

Nomor : P/R/ 2 /2020
Sifat : Penting
Hal : Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Yth. Institut Agama Islam Negri Parepare
Di,-
Parepare

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anung Sigit Priyono, SH
Jabatan : Kepala Perwakilan Tk.I Parepare

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa(i) **Institut Agama Islam Negri Parepare** Sebagai Berikut :

Nama : Rukmana Samad
NIM : 15.2200.165
Fakultas / Program studi : Syariah dan Hukum Islam / Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Semester : X (Sepuluh)
Alamat : Jl. Melingkar Kel. Bukit Harapan Kec.Soreang Kota Parepare

Telah selesai melakukan penelitian di Kantor PT. Jasa Raharja Perwakilan Parepare, dari tanggal 14 Juli 2020 s/d 14 Agustus 2020, untuk mendapatkan data yang Valid dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul "*Implementasi Good Corporate Governance Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Parepare (Analisis Hukum Ekonomi Islam)*"

Demikian Surat ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan pengertian yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

PT. Jasa Raharja
Perwakilan Tk.I Parepare



**JASA RAHARJA
PAREPARE**

Anung Sigit Priyono, SH
Kepala Perwakilan

Kantor Perwakilan : Jalan Bau Massepe No. 170, Parepare, Telepon : 0421 – 22 941, Faksimile : 0421 - 331 2006
Situs (Website) www.jasaraharja.co.id Pos-El (E-mail) pare-pare@jasaraharja.co.id

OUTLINE PERTANYAAN WAWANCARA
IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN JASA RAHARJA
PAREPARE (ANALISIS HUKUM EKONOMI ISLAM)

1. Apakah karyawan selalu datang tepat waktu sesuai tatib yang ada?
2. Apakah kerja sama yang dilakukan satu karyawan ke karyawan yang lain terrealisasi dengan baik?
3. Bagaimana sikap karyawan dengan karyawan lain dalam melaksanakan tanggung jawabnya?
4. Bagaimana bentuk pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat?
5. Apakah struktur organisasi tersaji dengan jelas di jasa raharja?
6. Apakah wewenang dan pemberian tugas yang diberikan kepada karyawan diuraikan secara jelas dalam bentuk tugas?
7. Apakah ada sitem penghargaan yang diberikan oleh jasa raharja kepada karyawan terbaik?
8. Bagaimana sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran hak dan tanggung jawab karyawan?
9. Bagaimana bentuk pelaporan hasil kinerja karyawan setiap triwulannya?
10. Apakah dilakukan evaluasi kinerja karyawan tiap bulannya?

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fuad Hardani

Alamat : Jl. Lingsat , Pare-pare

Pekerjaan : Pegawai BUMN (PT. Jasa Rahayu)

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Rukmana Samad untuk laporan penelitian skripsi dengan judul "Implementasi *Good Corporate Governance* dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Parepare (Analisis Hukum Ekonomi Islam)"

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 10 Agustus 2020



Fuad Hardani

PAREPARE

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *ZAKIMAR IRVANI*
Alamat : *PAREPARE*
Pekerjaan : *KARYAWAN JASA RAHARJA*

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Rukmana Samad untuk laporan penelitian skripsi dengan judul "Implementasi *Good Corporate Governance* dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Parepare (Analisis Hukum Ekonomi Islam)"

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 16 Agustus 2020


ZAKIMAR IRVANI

PAREPARE

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ARUJI PAMMULA

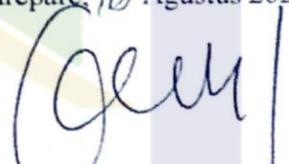
Alamat : Jl. BUKIT MADANI PERUMAHAN CITRA BUANA MAS
Blok K/18 KEL. LAPADDE KEC. UJUNG KOTA PAREPARE

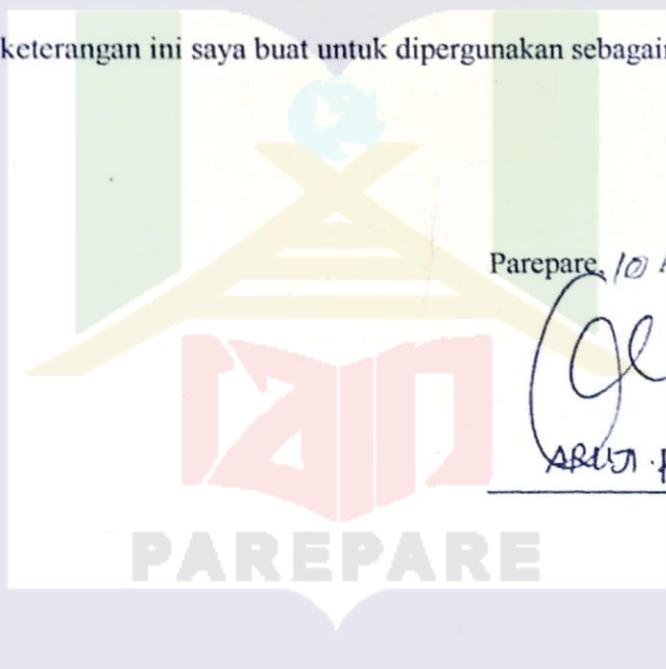
Pekerjaan : STAF ADMINISTRAS TK 1 PT. JASARAHARJA PERWAKILAN PAREPARE

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Rukmana Samad untuk laporan penelitian skripsi dengan judul "Implementasi *Good Corporate Governance* dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Parepare (Analisis Hukum Ekonomi Islam)"

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 10 Agustus 2020


ARUJI PAMMULA


PAREPARE

DOKUMENTASI

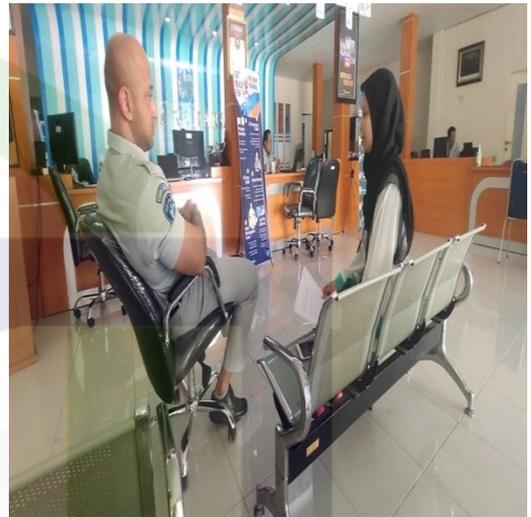
Kantor PT. Jasa Raharja Kota Parepare



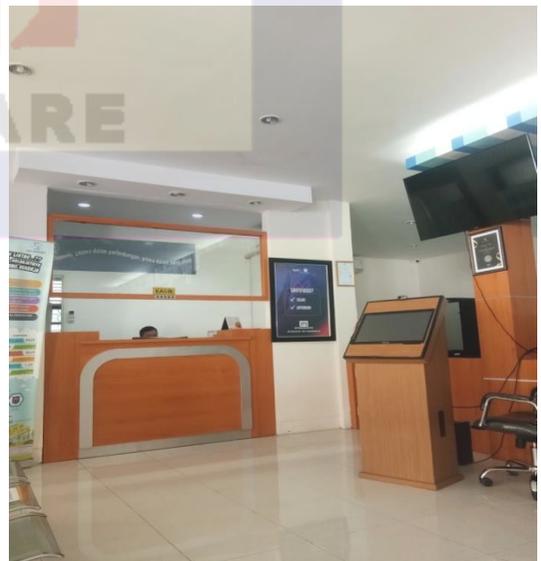
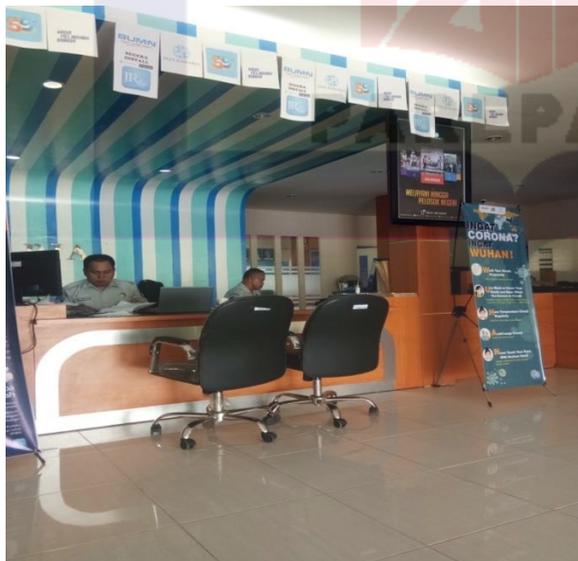
Wawancara Dengan Karyawan PT. Jasa Raharja Kota Parepare



Wawancara Dengan Karyawan PT. Jasa Raharja Kota Parepare



Ruang kantor PT. Jasa Raharja



BIODATA PENULIS



RUKMANA SAMAD lahir pada hari Selasa, 11 Maret 1997 Kota Parepare. Anak Terakhir dari lima bersaudara yang terdiri dari tiga saudara laki-laki dan satu saudara perempuan pasangan (Alm) Abd. Samad dan (Alm) P.Mina. Penulis sekarang bertempat tinggal di Kecamatan SoreangKelurahan Bukit Harapan Kota Parepare.

Penulis memulai pendidikan Pada tahun 2003 masuk Sekolah Dasar (SDN) 27 di kecamatan soreang Parepare dan selesai pada tahun 2009. Kemudian pada tahun 2009 melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 12 di kecamatan soreang kota Parepare dan selesai pada tahun 2012 setelah selesai pada tahun 2012 kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah menengah atas yaitu di SMA Negeri 3 Parepare dan selesai pada tahun 2015 kemudian melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare, yang sekarang telah berganti nama menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN)Parepare dan menempuh Program Sarjana Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam. hingga akhirnya menyusun skripsi dengan judul “ImpelementasiGood Corporate Governance Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Jasa Raharja Kota Parepare (Analisis Hukum Ekonomi Islam)”