

SKRIPSI

**PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MUAMALAT KCP PAREPARE**



OLEH

SAHRANI

NIM: 2020203862201037

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2024

**PENERAPAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* (GCG)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MUAMALAT KCP PAREPARE**



OLEH:

SAHRANI

NIM: 2020203862201037

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Akuntansi(S.Tr.Ak) pada Program Studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2024

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare.

Nama Mahasiswa : Sahrani

NIM : 2020203862201037

Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No. B.5631/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2023.

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M. (.....)

NIP : 19971111 199803 2 003

Pembimbing Pendamping : Ulfa Hidayati, M.M.

NIP : 19911030 201903 2 016

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP. 197102082001122 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare

Nama Mahasiswa : Sahrani

Nomor Induk Mahasiswa : 2020203862201037

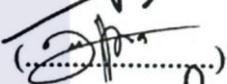
Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam No. B.5631/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2023.

Tanggal Kelulusan : 30 Juli 2024

Disahkan oleh Komisi Penguji:

Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M.	(Ketua)	
Ulfa Hidayati, M.M.	(Sekretaris)	
Dr. Andi Ayu Frihatni, S.E., M.AK., CTA., ACPA.	(Anggota)	
Rini Purnamasari, S.E., M.AK.	(Anggota)	

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. Muzdalim Muhammadun, M.Ag.
NIP.197102082001122002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَ الصَّلَاةُ وَ السَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَ عَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ
أَجْمَعِينَ، أَمَا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-nya kepada segenap hamba-hambanya yang beriman. sehingga Penulis dapat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana Terapan Akutansi (S.Tr.Ak) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada ibunda Satriani dan Ayahanda Abdul Gani yang selalu memberikan cinta dan kasih sayangnya dari lahir sampai saat ini. Pengorbanan dan dukungan sehingga saya sampai pada tahap menyelesaikan pendidikan, doanya tak henti mengiringi setiap langkah saya. Semoga ini menjadi langkah awal membuat ibu dan bapak bahagia.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Ibu Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M.selaku Pembimbing Utama dan Ibu Ulfa Hidayati, M.M., selaku Pembimbing Pendamping, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan banyak terimakasih.

Selanjutnya, penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

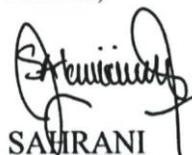
1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak Dr.Ahmad Dzul Ilmi Syarifuddin, S.E., M.M selaku penanggung jawab program studi Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah.

4. Bapak Suryadi Kadir, M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Semua Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
6. Seluruh staf dan Admin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu selama menjalani Studi di IAIN Parepare.
7. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh jajaran staf dan karyawan yang telah mengelola dan loyalitas dalam memberikan pelayanan fasilitas referensi penulis dalam menyelesaikan proses pendidikan di IAIN Parepare.
8. Manajer PT. Bank Muamalat KCP Parepare beserta jajarannya yang telah membantu penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi yang bermanfaat sampai dengan terselesaikannya skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa utamanya dari Program Studi Akutansi Lembaga Keuangan Syariah atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
10. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah kuat sampai detik ini, yang telah mampu mengendalikan diri dari Tekanan Luar. Yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses penyusunan skripsi, yang mampu berdiri tegak ketika dihantam permasalahan yang ada.

Semoga Allah SWT melimpahkan pahala atas jasa-jasa semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan ini, Oleh karna itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Semoga skripsi ini bermanfaat.

Parepare, 6 Juni 2024 M
1 Dzulkaidah 1445 H

Penulis,



SAWIRANI

NIM.2020203862201037

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Sahrani
NIM : 2020203862201037
Tempat/Tgl. Lahir : Barru, 02 Februari 2002
Program Studi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare.

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

Parepare, 6 Juni 2024
Penyusun,



SAHRANI
NIM. 2020203862201037

ABSTRAK

SAHRANI. *Penerapan Good Corporate Governance (GCG) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare* (dibimbing oleh Hj. Syahriyah Semaun dan Ulfa Hidayati).

GCG adalah sistem yang digunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan perbankan dalam menciptakan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan dan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan 1) mengetahui penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare, 2) bentuk penerapan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Parepare, 3) dampak penerapan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Parepare.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ialah penelitian lapangan (*field research*) dimana peneliti menggunakan Pendekatan studi kasus. Penelitian melibatkan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun Informan adalah Branch Manager, Corporate Bussiness, dan Nasabah. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, display data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian mengindikasikan hal-hal berikut: 1) Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) di PT. Bank Muamalat KCP Parepare sangat menonjol dalam aspek transparansi dan akuntabilitas, yang didukung oleh platform seperti *Muamalat Smart Office* (MSO) dan *Muamalat Human Power* (MHP). Bank ini juga memprioritaskan kepatuhan hukum, tanggung jawab sosial, dan kesetaraan melalui sosialisasi dan pelibatan karyawan, serta mekanisme pelaporan konflik kepentingan. 2) Bentuk Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) di Bank Muamalat KCP Parepare mencakup pelatihan karyawan dan pengembangan sistem informasi untuk transparansi dan akuntabilitas. Program seperti *Muamalat Human Power* (MHP) melibatkan karyawan dalam evaluasi dan pengembangan GCG. Meskipun ada kendala resistensi terhadap perubahan, bank tetap berkomitmen untuk meningkatkan praktik GCG. 3) Dampak Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) di PT. Bank Muamalat KCP Parepare telah meningkatkan kualitas dan transparansi operasional, kinerja karyawan, transparansi, akuntabilitas, efisiensi, serta memperbaiki kepemimpinan menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab.

Kata Kunci : Bank Syariah, GCG, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Penelitian Relevan	9
B. Tinjauan Teori.....	15
C. Tinjauan Konseptual	38
D. Kerangka Berfikir	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
C. Fokus Penelitian.....	42

D. Jenis dan Sumber Data.....	42
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	43
F. Uji Keabsahan Data	45
G. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran umum objek Penelitian.....	49
B. Hasil Penelitian	50
1. Penerapan Prinsip Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare	50
2. Bentuk Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Parepare	97
3. Dampak Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Parepare	104
C. Pembahasan.....	112
BAB V PENUTUP.....	131
A. Simpulan.....	131
B. Saran	133
DAFTAR PUSTAKA	134
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	139
BIODATA PENULIS	175

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.1	Bentuk Penerapan GCG dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Bank Muamalat KCP Parepare	98
4.2	Dampak Penerapan GCG dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Bank Muamalat KCP Parepare	104



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pikir	40



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1.	Pedoman wawancara	140
2.	Transkrip Wawancara	145
3.	Surat Penetapan Pembimbing Skripsi	162
4.	Surat Permohonan Izin Penelitian	163
5.	Surat Izin Penelitian	164
6.	Surat Keterangan Selesai Penelitian	165
7.	Surat Keterangan Telah Wawancara	166
8.	Dokumentasi	173
9.	Berita Acara Revisi Judul	174
10.	Biodata Penulis	175

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Transliterasi

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak ditimbangan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha

ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

- a. Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dammah	U	U

- b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	fathah dan ya	Ai	a dan i
اَوّ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: kaifa

حَوْلَ: ḥaula

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
نَا / نِي	Fathah dan alif atau ya	Ā	A dan garis di atas
يِي	Kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
نُو	Dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

مَاتَ: māta

رَمَى: ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ: yamūtu

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- 1) *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].

2) *ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Jika pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *raudah al-jannah* atau *raudatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَا ضِلَّةً : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

e. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : Rabbanā

نَجَّيْنَا : Najjainā

الْحَقُّ : al-haqq

الْحَجُّ : al-hajj

نُعْمٌ : nu‘‘ima

عُدُو : ‘aduwwun

Jika huruf ع bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ي), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِي : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِي : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-biladu*

g. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

الْتَّوَاءُ : *al-nau*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

h. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Al-Qur'an (dar Qur'an), Sunnah. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fī zilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafz lā bi khusus al-sabab

Lafz al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului pertikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau kedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِالله : *billah* دِينُ اللهِ : *Dīnullah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللهِ Hum fi rahmatillāh

i. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi‘a linnāsi lalladhī bi

Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur’an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu).

Naṣr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naṣr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naṣr Ḥamīd Abū).

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subḥānahū wa ta'āla</i>
saw.	= <i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	= <i>'alaihi al- sallām</i>
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun

w. = Wafat tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahīm/ ..., ayat 4

HR = Hadis Riwayat

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor).

Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

et al.: “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.

Terj.: Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.

Vol.: Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, penting bagi perusahaan untuk menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai landasan untuk menjaga keberlangsungan dan kepercayaan dari pemangku kepentingan. Industri perbankan syariah di Indonesia tidak terkecuali dari tuntutan tersebut. Prinsip-prinsip GCG yang meliputi transparansi, akuntabilitas, kewajaran, dan tanggung jawab sosial perusahaan menjadi landasan utama yang harus dipegang teguh.

Indonesia pernah mengalami krisis keuangan hebat pada tahun 1997 yang telah merusak tatanan dan sendi-sendi perekonomian Indonesia khususnya dunia perbankan. Hal ini mengakibatkan terjadi krisis perbankan terparah dalam sejarah perbankan nasional yang menyebabkan penurunan kinerja perbankan nasional. Berbagai penelitian menyebutkan bahwa krisis ekonomi hebat melanda Indonesia terjadi karena buruknya penerapan *Good Corporate Governance* di Indonesia. Sebagaimana dikemukakan oleh Baird bahwa salah satu akar penyebab timbulnya krisis ekonomi di Indonesia dan juga berbagai negara di Asia lainnya adalah buruknya pelaksanaan *Good Corporate Governance* (tata kelola perusahaan) hampir di semua perusahaan yang ada, baik perusahaan yang dimiliki pemerintah (BUMN) maupun yang dimiliki pihak swasta.¹

¹ Bair, M..(2020). Good Corporate Governance dan penerapannya di Indonesia. Jurnal ilmu komputer dan Manajemen (JIKEM), 2(2), 2541-2554

Buruknya pelaksanaan *Corporate Governance* maka tingkat kepercayaan para pemilik modal menjadi menurun karena investasi yang mereka lakukan menjadi tidak aman. Hal ini tentu akan diikuti dengan tindakan penarikan atas investasi yang sudah ditanamkan, sementara investor baru juga enggan untuk melakukan investasi.² Melihat hal tersebut, mendorong Bank Indonesia sebagai Bank sentral mulai berbenah diri agar kejadian yang sama tidak terulang lagi di kemudian hari.

Good Corporate Governance merupakan prinsip-prinsip yang diterapkan oleh perusahaan untuk memaksimalkan nilai perusahaan, meningkatkan kinerja dan kontribusi perusahaan, serta menjaga keberlanjutan perusahaan secara jangka panjang. Menurut Kusmayadi (2015) *Good Corporate Governance* (GCG) adalah seperangkat sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.³

Salah satu bentuk penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) yang penting adalah melalui pembentukan struktur organisasi yang transparan dan akuntabel. Hal ini mencakup pembentukan dewan direksi yang independen dan kompeten, serta komite-komite khusus yang bertugas mengawasi berbagai aspek perusahaan, seperti audit, risiko, dan remunerasi. Selain itu, bank juga perlu menetapkan mekanisme pelaporan yang efektif bagi para pemangku kepentingan, termasuk nasabah, investor, dan regulator, untuk memastikan bahwa semua keputusan dan kegiatan perusahaan dilakukan secara jujur, adil, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, struktur organisasi yang kuat dan transparan akan membantu memastikan bahwa keputusan-keputusan perusahaan diambil dengan

² Azhar Maksum. *Tinjauan atas Good Corporate Governance di Indonesia*, (Medan: Kampus Universitas Sumatera Utara, 2005), h.2

³ Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J. "Good Corporate Governance". *Hasil Reviewer*, 2015): 1-158.

mempertimbangkan kepentingan semua pemangku kepentingan dan sesuai dengan prinsip-prinsip GCG yang baik.⁴

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) memiliki dampak yang signifikan bagi berbagai aspek operasional dan reputasi sebuah perusahaan, termasuk di sektor perbankan seperti Bank Muamalat. Salah satu dampak utamanya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi salah satunya oleh baik buruknya penerapan *Good Corporate Governance* (GCG). Dengan diterapkannya *Good Corporate Governance* ini pada perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya dan memberikan kesejahteraan kepada seluruh pihak dalam perusahaan tersebut.⁵ Perusahaan yang telah melaksanakan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* didalam perusahaan maka akan berimbas kepada sistem kinerja karyawannya karena didalamnya telah terdapat keterbukaan, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian dan keadilan yang dimana prinsip-prinsip tersebut dapat mendisiplinkan para karyawan dalam bekerja. Diharapkan dengan penerapan *Good Corporate Governance* perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya dan memberikan kesejahteraan kepada semua pihak perusahaan termasuk didalamnya karyawan perusahaan

Penerapan prinsip *Good Corporate Governance* dalam perbankan syariah dapat membantu bank syariah meminimalisasi kualitas pembiayaan yang tidak baik, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan bisnis, dan mempunyai sistem deteksi dini terhadap *high risk business area, product, dan service*. sehingga dengan menerapkan *Good Corporate Governance* secara tepat dapat mendorong bank

⁴Suroso, Sugeng. *Good Corporate Governance*. Penerbit Qiara Media, 2022.

⁵Asyifa Dinda Ramadhanti dan Epi Fitriah, "Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan," Bandung Conference Series: Accountancy 2, no. 1 (2022): 74.

syariah untuk lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lain di era global ini.⁶

Penerapan Tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) telah menjadi landasan yang kuat bagi Bank Muamalat untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis dimasa depan. Segala keputusan strategis yang dilakukan oleh Dewan Komisaris dan Direksi selalu mempertimbangkan prinsip-prinsip GCG, yaitu *Transparancy, Accountibility, Responcibility, Independency*, dan *Fairness* yang merupakan komitmen kuat Bank demi kepentingan pemegang saham dan para pemangku kepentingan lainnya.⁷ Meningkatnya kebutuhan praktek mengelola usaha atau praktek GCG maka akan semakin kompleks suatu aktivitas perusahaan.

PT. Bank Muamalat KCP Parepare menjadi objek penelitian yang menarik dalam konteks analisis penerapan *Good Corporate Governance* (GCG). Sebagai sebuah lembaga keuangan syariah, Bank Muamalat memiliki peran yang strategis dalam memastikan bahwa prinsip-prinsip GCG dijalankan secara efektif dalam seluruh aspek operasionalnya. Faktanya, kondisi penerapan GCG pada Bank Muamalat KCP Parepare termasuk pada adaptasi prinsip-prinsip GCG secara konkret ke dalam prinsip-prinsip syariah terkadang menjadi tantangan. Seperti kompleksitas dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah dengan prinsip-prinsip GCG konvensional. Khususnya dalam hal pembagian risiko dan keuntungan, karena bank syariah harus memastikan bahwa praktik-praktik ini sesuai

⁶Rinitami Njatrijani, dkk. "Hubungan Hukum dan Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam Perusahaan". (*Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 6 Edisi 3, 2019) h. 251.

⁷Syntia Ayu Kurnia Hasan. "Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaann dengan Kinerja Keuangan sebagai Variabel Intervening". (*Jurnal Ilmu dan Riset Akutansi*, Vol. 9 No. 8, 2020) h. 4

dengan ajaran syariah. Seperti dalam beberapa tahun terakhir, Bank Muamalat KCP Parepare telah menunjukkan upaya yang signifikan untuk memperkuat struktur dan mekanisme GCG-nya. Hal ini tercermin dalam langkah-langkah seperti peningkatan pengawasan internal, penyempurnaan proses pengambilan keputusan, dan peningkatan pelaporan keuangan. Fenomena ini menunjukkan kesadaran Bank Muamalat terhadap pentingnya GCG dalam menciptakan kepercayaan publik dan menjaga reputasi perusahaan.

Berdasarkan observasi awal terhadap penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare menunjukkan beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Dari segi transparansi, meskipun Bank Muamalat telah menyediakan laporan keuangan syariah, tetapi belum sepenuhnya mengungkapkan informasi secara detail mengenai praktik perbankan syariah yang dilakukan. Selain itu, dalam hal akuntabilitas, terdapat kebutuhan untuk lebih meningkatkan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja manajemen serta kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Permasalahan yang muncul adalah kurangnya insentif untuk mendorong terciptanya efisiensi di perusahaan melalui mekanisme persaingan yang fair.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) di PT. Bank Muamalat KCP Parepare dengan fokus pada proses internalisasi, pemahaman lintas unit kerja, dan konsistensi penerapan dalam rangka mencapai keberlanjutan. Pentingnya penelitian ini untuk menindak lanjuti Penerapan GCG pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare yang dilakukan secara *sustainable* dimulai dengan proses internalisasi (memperkenalkan GCG dalam seluruh proses bisnis perusahaan melalui berbagai prosedur operasi, sistem kerja,

dan peraturan perusahaan) untuk memperoleh kesepakatan pada semua lini unit kerja bank tentang arti penting dari penerapan GCG. Masing – masing fungsi yang dijalankan diikuti dengan penerapan secara benar dan konsisten.⁸ Dengan latar belakang tuntutan yang semakin meningkat terhadap implementasi GCG di sektor perbankan dan kesadaran akan konsekuensi buruk dari tata kelola yang lemah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai penerapan GCG di PT. Bank Muamalat KCP Parepare.

Walaupun banyak yang menyadari pentingnya fungsi *Corporate Governance*, banyak pihak yang melaporkan masih rendahnya perusahaan- perusahaan di Indonesia yang menerapkan prinsip GCG karena dorongan regulasi dan menghindari sanksi. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare**”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare”. Sehingga Rumusan Masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana penerapan prinsip prinsip *Good Corporate Governance* pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare?

⁸Sari, I. P. “Penerapan Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan”. (*Juripol: Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*) 4.1, 2021) h 90-97.

2. Bagaimana bentuk penerapan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Parepare?
3. Bagaimana dampak penerapan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang hendak dicapai diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan prinsip prinsip *Good Corporate Governance* pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare.
2. Untuk mengetahui bentuk penerapan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT. Bank Muamalat KCP Parepare.
3. Untuk menganalisis dampak penerapan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT. Bank Muamalat KCP Parepare.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian dengan judul “Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare” diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk semua kalangan. Sekaligus untuk persyaratan guna mendapatkan gelar sarjana bagi penulis. Adapun manfaat-manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta khazanah ilmu. Dapat memberikan gambaran dalam bidang komunikasi bagi penyusun khususnya dan dunia pendidikan islam pada umumnya. Penelitian ini

memberikan wawasan mendalam mengenai konsep, prinsip, dan aspek-aspek teoritis GCG yang relevan dengan konteks PT. Bank Muamalat KCP Parepare. Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai penambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman serta memperkaya kepustakaan mengenai Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare.

2. Manfaat Praktis

Kegunaan penelitian praktis mencakup kontribusi terhadap perbaikan implementasi GCG di PT. Bank Muamalat KCP Parepare. Hasil penelitian dapat memberikan informasi yang bernilai bagi pihak internal perusahaan, khususnya manajemen dan dewan komisaris, untuk memperbaiki kebijakan dan prosedur internal yang terkait dengan tata kelola perusahaan. Penelitian ini dapat menjadi panduan praktis bagi lembaga keuangan syariah lainnya dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi manajemen sumber daya. Selain itu, Penelitian ini diharapkan bisa berguna dalam memberikan informasi sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Bank Muamalat KCP Parepare.

Kegunaan bagi peneliti, penelitian ini memberikan wawasan dan pemahaman mendalam mengenai Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Berdasarkan penelitian ini terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut.

1. Penelitian Jamilah Nasution dengan judul “Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) Pada Bank Muamalat KC. Medan Balai Kota” pada tahun 2020.⁹ Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Bank Muamalat secara umum sudah dapat melaksanakan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dengan baik, dan sudah dapat melaksanakan prinsip tata kelola yang baik, yaitu *Transparency* (keterbukaan informasi), *Accountability* (akuntabilitas), *Responcibility* (pertanggung jawaban), secara umum hanya perlu meningkatkan penerapan GCG tersebut agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Namun bank Muamalat terus berupaya menjadi bank terbaik dan berasaskan prinsip syariah. Persamaan penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif, fokusnya penelitian terkait penerapan *Good Corporate Governance* pada Bank Muamalat yang berbasis syariah. Perbedaan penelitian ini yaitu peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif sedangkan peneliti menggunakan penelitian *field*

⁹Nasution, Jamilah. *Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Pada Bank Muamalat (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC. Medan Balai Kota)*. Skripsi Sarjana; Program Studi Ekonomi: Medan, 2020.

research. Penelitian tersebut kurang membahas kaitan *Good Corporate Governance* dengan prinsip syariah di Bank Muamalat. Jadi melalui penelitian ini, peneliti bermaksud mengembangkan penelitian terdahulu ini.

2. Penelitian Luluh Ratna Sari dengan judul “Analisis Penerapan *Good Corporate Governance* pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang”.¹⁰ Tahun 2022. Hasil dari penelitian ini adalah penerapan *Good Corporate Governance* dan *Good Corporate Governance* Prinsip Syariah sudah dilakukan dengan baik walaupun terkadang terjadi kendala dalam penerapannya namun bisa diatasi dengan cara yang profesional, dan hal yang perlu direkomendasikan yaitu mempertahankan dan meningkatkan kualitas karyawan dan adanya perhatian khusus mengenai mahasiswa magang terkait dengan tugas dan waktu yang diberikan, serta arahan bagi mahasiswa magang agar mendapatkan *jobdesk* sesuai dengan bidangnya. Penelitian ini adalah metode kualitatif, fokus penelitian analisis penerapan *good corporate governance* secara syariah. Perbedaan penelitian ini yaitu jenis penelitian yang digunakan adalah deskripsi kualitatif, sedangkan peneliti menerapkan *field research*. Pada objek penelitian yang berbeda, tentu memiliki karakteristiknya tersendiri.
3. Penelitian Rusdamin dengan judul “Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Syariah Indonesia yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia”.¹¹ Tahun 2023. Hasil penelitian

¹⁰Sari, Luluh Ratna. *Analisis Penerapan Good Corporate Governance Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*. Skripsi Sarjana; Program Studi Akuntansi: Semarang, 2022.

¹¹Rusdamin. *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Syariah Indonesia yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Skripsi Sarjana; Program Studi Akuntansi Syariah: Parepare, 2023.

dalam uji spearman's nilai Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,368 karena Sig. (2-tailed) > dari 0,05 maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. dan hasil pengujian dari uji kendall's nilai signifikan atau Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,279 karena nilai Sig. (2- tailed) > dari 0,05 maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. dan uji parsial (t) diketahui bahwa nilai signifikan $0,001 <$ dari 0,05 atau nilai Sig (t) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Persamaan Penelitian ini adalah fokus penelitian penerapan prinsip *Good Corporate Governance* pada Bank Syariah. Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada metode penelitiannya dimana penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian survey, sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian *field research*. Pada penelitiannya juga menggunakan dua variabel dimana penerapan *Good Corporate Governance* dikaitkan dengan kinerja keuangan. Sedangkan peneliti hanya satu variabel yaitu analisis penerapan *Good Corporate Governance* pada Bank Muamalat.

4. Penelitian Maya sari *et al.*, "Analisis manajemen resiko dalam penerapan *good corporate governance*: Studi pada perusahaan perbankan di Indonesia" pada tahun 2022.¹² Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan konsep dan prinsip *Good Corporate Governance* dalam

¹²Sari, Maya, Seprida Hanum, and Rahmayati Rahmayati. "Analisis manajemen resiko dalam penerapan good corporate governance: Studi pada perusahaan perbankan di Indonesia." *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi* 6.2 (2022): 1540-1554.

manajemen risiko melibatkan organ internal perbankan. Seluruh unsur internal perbankan harus dapat membentuk lingkaran dan situasi kerja yang saling mendukung dan berperan aktif dalam pelaksanaan. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* khususnya dalam menangani dan mengelola berbagai jenis risiko yang secara spesifik mempunyai keunikan tersendiri yang hanya ada pada perbankan. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian yang sama dan fokus penelitian penerapan prinsip *Good Corporate Governance* pada perbankan. Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada metode penelitiannya dimana penelitian tersebut menggunakan pendekatan analisis deskriptif, sedangkan peneliti menggunakan pendekatan studi kasus. Pada penelitiannya juga menggunakan dua variabel dimana penerapan *Good Corporate Governance* dikaitkan dengan manajemen resiko. Sedangkan peneliti hanya satu variabel yaitu analisis penerapan *Good Corporate Governance* pada Bank Muamalat.

5. Penelitian Hendra Prasetyo *et al.*, dengan judul “Penerapan *Good Corporate Governance* dan Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan” pada tahun 2020.¹³ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan komisaris independen tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan, komite audit tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan dan ROE tidak berdampak terhadap nilai perusahaan. Dewan direksi berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan dan kepemilikan institusional berpengaruh positif

¹³Prasetyo, Hendra, Wisnu Julianto, and Husnah Nur Laela Ermaya. "Penerapan Good Corporate Governance dan Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan." *Jurnal Syntax Transformation* 1.10 (2020): 709-721.

terhadap nilai perusahaan. Persamaan penelitian ini adalah fokus penelitian pada penerapan prinsip *Good Corporate Governance*. Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada metode penelitiannya dimana penelitian tersebut menggunakan metode studi kuantitatif dengan pendekatan survey, sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Kemudian objek penelitian tersebut pada perusahaan sedangkan penelitian ini pada bank muamalat.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini telah ditemukan relevansi dengan hasil penelitian sebelumnya:

1. Penelitian Jamilah Nasution (2020): "Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) Pada Bank Muamalat KC. Medan Balai Kota" Penelitian ini menemukan bahwa Bank Muamalat KC. Medan Balai Kota secara umum telah melaksanakan prinsip-prinsip GCG dengan baik, khususnya transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab. Hasil ini relevan dengan penelitian di Bank Muamalat KCP Parepare, yang juga menunjukkan penerapan GCG yang menonjol dalam aspek transparansi dan akuntabilitas melalui platform seperti MSO dan MHP. Kedua penelitian mengindikasikan bahwa meskipun ada ruang untuk perbaikan, penerapan GCG sudah berjalan dengan baik dan bank terus berupaya untuk menjadi lebih baik di masa depan.
2. Penelitian Luluh Ratna Sari (2022): "Analisis Penerapan *Good Corporate Governance* pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang". Penelitian ini menyatakan bahwa penerapan GCG dan prinsip syariah di Bank Muamalat Cabang Semarang sudah dilakukan dengan baik, meskipun ada

kendala yang dapat diatasi secara profesional. Penelitian ini juga merekomendasikan peningkatan kualitas karyawan dan perhatian khusus pada mahasiswa magang. Hal ini sejalan dengan penelitian di Bank Muamalat KCP Parepare, yang juga menekankan pentingnya pelatihan karyawan dan pengembangan sistem informasi untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas, serta komitmen bank untuk meningkatkan praktik GCG meskipun menghadapi resistensi perubahan.

3. Penelitian Rusdiamin (2023): "Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Syariah Indonesia yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia". Penelitian ini menemukan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara keberadaan komisaris independen, komite audit, dan ROE terhadap nilai perusahaan, sementara dewan direksi berpengaruh negatif dan kepemilikan institusional berpengaruh positif. Hasil ini memberikan perspektif tambahan terhadap penelitian di Bank Muamalat KCP Parepare, di mana implementasi GCG juga memperbaiki kualitas operasional, kinerja pegawai, dan kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek GCG yang diterapkan dengan baik dapat berdampak positif pada berbagai elemen perusahaan, meskipun mungkin tidak secara langsung mempengaruhi nilai perusahaan.
4. Penelitian Maya Sari et al. (2022): "Analisis Manajemen Risiko dalam Penerapan *Good Corporate Governance*: Studi pada Perusahaan Perbankan di Indonesia" Penelitian ini menyoroti pentingnya peran organ internal perbankan dalam penerapan GCG dan manajemen risiko. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian di Bank Muamalat KCP Parepare yang menunjukkan

bahwa penerapan GCG telah meningkatkan kualitas operasional dan transparansi, serta melibatkan karyawan secara aktif melalui program-program seperti MHP untuk mengelola risiko dan mematuhi prinsip-prinsip GCG.

5. Penelitian Hendra Prasetyo et al. (2020): "Penerapan *Good Corporate Governance* dan Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan" Penelitian ini menemukan bahwa komisaris independen dan komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan, sementara dewan direksi berpengaruh negatif dan kepemilikan institusional berpengaruh positif. Hasil ini dapat dibandingkan dengan penelitian di Bank Muamalat KCP Parepare, di mana penerapan GCG telah memperbaiki kepemimpinan menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab, menunjukkan bahwa penerapan GCG yang efektif dapat memperbaiki aspek-aspek tertentu dalam manajemen perusahaan.

B. Tinjauan Teori

1. *Good Corporate Governance* (GCG)

a. Konsep *Good Corporate Governance*

Good Corporate Governance (GCG) berarti suatu proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dan akuntabilitas perusahaan dengan tujuan utama mempertinggi nilai saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lain.¹⁴ Menurut OECD *corporate governance* adalah sistem yang dipergunakan untuk

¹⁴ Khotibul umam. *Perbankan Syariah : Dasar-Dasar dan Dinamika Perkembangannya di Indonesia*. (Jakarta, Rajawali Pres, 2016) h. 189.

mengarahkan dan mengendalikan kegiatan bisnis perusahaan.¹⁵ *Corporate governance* yang mengatur pembagian tugas, hak dan kewajiban mereka yang berkepentingan terhadap kehidupan perusahaan, termasuk pemegang saham, Dewan Pengurus, para manajer, dan semua anggota stakeholders non-pemegang saham.

Menurut Isniar Budiarti, *Good corporate governance* (GCG) pada dasarnya merupakan suatu system (*input, proses, output*) dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) terutama dalam arti sempit hubungan antara pemegang saham, dewan komisaris, dan dewan direksi demi tercapinya tujuan perusahaan. GCG dimasukkan untuk mengatur hubungan-hubungan ini dan mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan signifikan dalam strategi perusahaan dan untuk memastikan bahwa kesalahankesalahan yang terjadi dapat diperbaiki dengan segera.¹⁶ Menurut Komite Cadbury, *Good Corporate Governance* (GCG) adalah prinsip mengarahkan dan mengendalikan perusahaan adalah untuk mencapai keseimbangan antara kekuatan dan kewenangan agar perusahaan dapat memberikan pertanggungjawaban kepada para pemegang saham khususnya, dan para pemangku kepentingan pada umumnya.¹⁷

Berdasarkan pengertian di atas, *Good Corporate Governance* (GCG) adalah kerangka kerja atau prinsip-prinsip yang digunakan untuk mengatur dan mengelola perusahaan secara etis, transparan, dan bertanggung jawab. Tujuan

¹⁵ OECD. "Good Corporate Governance (GCG) dan pedoman etika dalam Perusahaan." (Articles, University School of Accounting)

¹⁶Budiarti, Isniar. "Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) Pada Dunia Perbankan." (*Majalah Ilmiah UNIKOM*, 2011).

¹⁷ Cadbury. (2011). "Analisis penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) pada PT Len Industri (Persero)

utama dari GCG adalah untuk menciptakan struktur yang memastikan perusahaan dijalankan dengan efisien, menghormati kepentingan pemegang saham, dan memperhatikan kepentingan seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*).

b. Tujuan *Good Corporate Governance*

Tujuan utama *Corporate Governance* ialah menciptakan sistem yang dapat menjaga keseimbangan dalam pengendalian perusahaan sedemikian rupa sehingga mampu mengurangi peluang terjadinya kesalahan mengelola, menciptakan insentif bagi manajer untuk memaksimalkan produktivitas penggunaan aset sehingga menciptakan nilai tambah perusahaan yang optimal.¹⁸

Tujuan utama dari *Good Corporate Governance* (GCG) adalah menciptakan suatu lingkungan yang memastikan perusahaan dijalankan dengan prinsip-prinsip etis, transparan, dan bertanggung jawab. Beberapa tujuan kunci dari penerapan GCG antara lain:

1. Meningkatkan Kinerja Perusahaan, GCG bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengoptimalkan pengelolaan risiko, mengurangi ketidakpastian, dan meningkatkan efisiensi operasional.
2. Proteksi Pemegang Saham, GCG bertujuan untuk melindungi kepentingan pemegang saham dengan memastikan bahwa keputusan manajemen diambil dengan mempertimbangkan kepentingan jangka panjang perusahaan dan pemegang saham.

¹⁸Njatrijani, Rinitami, Bagus Rahmanda, and Reyhan Dewangga Saputra. "Hubungan Hukum dan Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam Perusahaan." (*Gema Keadilan* 6.3, 2019): 242-267.

3. Pengelolaan Risiko yang Baik, Salah satu tujuan GCG adalah untuk menerapkan sistem pengelolaan risiko yang efektif, sehingga perusahaan dapat mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko-risiko yang mungkin dihadapi.¹⁹
4. Transparansi dan Akuntabilitas, GCG bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan perusahaan, baik kepada pemegang saham maupun kepada pemangku kepentingan lainnya.
5. Penghormatan terhadap Hak *Stakeholders*, GCG juga bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak dan kepentingan dari seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) dihormati dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan perusahaan.
6. Pencegahan Kecurangan dan Penyalahgunaan Kekuasaan, Melalui GCG, perusahaan berusaha untuk mencegah terjadinya kecurangan, penyalahgunaan kekuasaan, atau konflik kepentingan yang dapat merugikan perusahaan dan pemangku kepentingan.²⁰

Penerapan GCG yang efektif diharapkan dapat menciptakan perusahaan yang lebih kuat, lebih stabil, dan lebih berkelanjutan dalam jangka panjang dengan mengutamakan aspek-aspek etika, transparansi, dan tanggung jawab sosial.

c. Manfaat *Good Corporate Governance*

Manfaat *good corporate governance*, yaitu :

- 1) Mengurangi *agency cost*,

¹⁹Pardjo, Y. A. P. *Manajemen Risiko Perusahaan*. Growing publishing, 2017.

²⁰Fernando, A. C. *Corporate Governance: Principles, Policies and Practices*, 2/E. Pearson Education India, 2011.

- 2) Meningkatkan nilai saham perusahaan,
- 3) Melindungi hak dan kepentingan pemegang saham,
- 4) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dewan pengurus atau manajemen puncak dan manajemen perusahaan, sekaligus meningkatkan mutu hubungan manajemen puncak dengan manajemen senior perusahaan.

Good Corporate Governance (GCG) sangat penting bagi bank syariah karena prinsip-prinsip GCG dapat membantu bank tersebut dalam mengelola operasinya dengan mengutamakan nilai-nilai etika, transparansi, dan tanggung jawab. Beberapa manfaat GCG bagi bank syariah antara lain:

1. Peningkatan Kepercayaan dan Reputasi

Dengan menerapkan GCG, bank syariah dapat memperoleh kepercayaan dari pemangku kepentingan seperti nasabah, pemegang saham, regulator, dan masyarakat. Hal ini dapat memperkuat reputasi bank dan memperluas basis klien.

2. Pengelolaan Risiko yang Lebih Baik

Prinsip GCG membantu bank syariah dalam menerapkan praktik pengelolaan risiko yang lebih baik, mengidentifikasi risiko secara tepat, dan mengurangi kemungkinan kerugian yang mungkin terjadi.

3. Kepatuhan Syariah yang Lebih Konsisten

GCG membantu bank syariah untuk memastikan bahwa operasinya selaras dengan prinsip-prinsip syariah. Ini mencakup memastikan kepatuhan terhadap hukum-hukum Islam, larangan riba, investasi dalam bisnis yang sesuai syariah, dan aspek-etika lainnya.

4. Peningkatan Kinerja dan Efisiensi

Dengan penerapan GCG, bank syariah dapat meningkatkan kinerja operasional dan keuangan, serta meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya.

5. Perlindungan terhadap Konflik Kepentingan

GCG membantu dalam mengelola konflik kepentingan antara bank, pemegang saham, manajemen, dan pemangku kepentingan lainnya dengan memastikan bahwa keputusan diambil dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak terkait.

6. Pemantauan yang Lebih Efektif

Dengan struktur GCG yang kuat, bank syariah dapat melakukan pemantauan dan pengawasan yang lebih efektif terhadap operasi mereka, serta memastikan bahwa setiap kebijakan atau keputusan diambil dengan transparan dan akuntabilitas yang tinggi.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip GCG secara konsisten, bank syariah dapat memperoleh banyak manfaat ini, yang pada gilirannya dapat memperkuat posisi mereka dalam pasar, meningkatkan kepercayaan masyarakat, dan menjaga kesehatan keuangan serta operasional mereka.

d. Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*

Prinsip-prinsip dasar *good corporate governance* yang dikeluarkan OECD menyatakan bahwa kerangka kerja *corporate governance* seharusnya (1) melindungi hak pemegang saham, (2) memperlakukan seluruh pemegang saham dengan sama, (3) mengakui hak-hak stakeholder sesuai dengan hukum yang berlaku dan menerapkan konsep corporate yang baik, (4) mengungkapkan seluruh hal yang material perusahaan dengan akurat dan tepat waktu, termasuk

kondisi keuangan, kinerja, kepemilikan dan tata kelola perusahaan; serta (5) memastikan panduan strategik perusahaan, pengawasan manajemen oleh dewan yang efektif dan pertanggung-jawaban dewan kepada perusahaan dan pemegang saham.²¹

Ada empat komponen utama yang diperlukan dalam konsep *good corporate governance*, menurut Kaen & Shaw yaitu *fairness*, *transparency*, *accountability*, dan *responsibility*. Keempat komponen tersebut penting karena penerapan prinsip *good corporate governance* secara konsisten terbukti dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan dan juga dapat menjadi penghambat aktivitas rekayasa kinerja yang mengakibatkan laporan keuangan tidak menggambarkan nilai fundamental perusahaan.²²

Prinsip-prinsip GCG meliputi transparansi, akuntabilitas, responsibility, dan kewajaran (*fairness*).Ini mencakup pembagian peran yang jelas antara manajemen perusahaan, dewan direksi, dan pemegang saham, serta praktik-praktik yang menjamin kepatuhan terhadap hukum dan standar etika dalam pengambilan keputusan.Menurut (Komite Nasional Kebijakan Governance) KNKG, prinsip-prinsip GCG yaitu .²³

1. Transparansi (*Transparency*)

Untuk menjaga objektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus

²¹Kusmayadi, Dedi, Dedi Rudiana, and Jajang Badruzaman. *Good Corporate Governance*. (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2015): 1-158.

²² Shaw, Kaen.(2012). Memahami konsep yang ada dalam Corporate Governance.

²³Governance, K. N. "Pedoman Umum Good Governance Bisnis Syariah." (*Komite Nasional Kebijakan Governance*, 2011).

mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang diisyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya. Sub indicator transparansi adalah Kemudahan mengakses informasi, Ketersediaan informasi, Kerahasiaan organisasi, Penyampaian kebijakan, Visi dan misi organisasi.

2. Akuntabilitas (*Accountability*)

Perusahaan harus dapat mempertanggung jawabkan 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 lainnya. Akuntabilitas merupakan persyaratan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan. Sub indicator akuntabilitas adalah perincian tugas dan tanggung jawab, kompetensi yang sesuai, sistem pengendalian internal, pengukuran kinerja dan pelaksanaan tugas sesuai pedoman.

3. Responsibilitas (*Responsibility*)

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 *Good Corporate Citizen* CSR (*Corporate Social Responsibility*) dan kepatuhan (*compliance*) terhadap peraturan perundangundangan. Sub indicator responibilitas adalah kepatuhan hukum, tanggung jawab sosial dan prinsip kehati-hatian.

4. Independensi (*Independency*)

Untuk melancarkan pelaksanaan prinsip GCG, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Sub indikator independensi adalah penyusunan program, independensi pelaksanaan pekerjaan dan independensi pelaporan.

5. Kesetaraan dan Kewajaran (*Fairness*)

Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham, pemangku kepentingan lainnya dan semua orang yang terlibat didalamnya berdasarkan prinsip kesetaraan dan kewajaran. Sub indikator kesetaraan dan kewajaran adalah kesempatan berpendapat, kesetaraan kompensasi dan kesempatan karyawan.

d. Komponen *Good Corporate Governance*

Komponen *Good Corporate Governance* (GCG) pada bank syariah meliputi beberapa prinsip dan elemen kunci yang penting untuk menjaga transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah. Berikut adalah beberapa komponen utama GCG pada bank syariah:

1. Dewan Pengawas Syariah (*Sharia Supervisory Board*)

Dewan ini bertanggung jawab untuk memastikan bahwa aktivitas bank sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Mereka memberikan arahan dalam hal produk, transaksi, dan operasional yang berhubungan dengan kepatuhan syariah.

2. Komitmen Pemimpin Tertinggi

Pemimpin tertinggi, seperti CEO atau Direktur Utama, harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap prinsip-prinsip GCG dan prinsip-prinsip syariah. Mereka juga bertanggung jawab untuk menyebarluaskan budaya GCG di seluruh organisasi.

3. Transparansi dan Pengungkapan Informasi

Bank syariah harus memberikan informasi yang jelas dan mudah dipahami tentang praktik-praktik mereka, termasuk informasi keuangan, operasional, dan kepatuhan syariah kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya.

4. Struktur Organisasi yang Efektif

Struktur organisasi bank syariah harus dirancang sedemikian rupa untuk memastikan adanya pemisahan antara kegiatan operasional dan pengawasan. Ini termasuk fungsi internal audit, kepatuhan, dan risiko yang harus bekerja secara independen.

5. Pengelolaan Risiko yang Baik

Pengelolaan risiko yang efektif adalah komponen penting dalam GCG. Ini mencakup identifikasi, evaluasi, dan pengelolaan risiko operasional, keuangan, dan kepatuhan yang mungkin dihadapi oleh bank syariah.

6. Pemenuhan Syarat Hukum dan Syariah

Bank syariah harus memastikan kepatuhan terhadap peraturan hukum dan prinsip-prinsip syariah dalam semua kegiatan mereka, termasuk produk-produk dan layanan yang mereka tawarkan.

7. Partisipasi Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Participation*)

Pemangku kepentingan, termasuk nasabah, pemegang saham, dan masyarakat, harus dilibatkan dan dihormati dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan dan strategi bank.

8. Penghargaan terhadap Hak dan Perlindungan Pemegang Saham

Perlindungan terhadap hak-hak pemegang saham, seperti hak atas informasi, hak untuk mengajukan pertanyaan, dan hak suara, harus dipastikan.

Penerapan komponen-komponen GCG ini akan membantu bank syariah dalam menjaga integritas operasionalnya, memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah, dan memperkuat kepercayaan pemangku kepentingan terhadap bank tersebut.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Menurut Fahmi, mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.”²⁴ Sedangkan Mangkunegara mengatakan “Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

²⁴Fahmi, I. Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan. (Bandung: Alfabeta, 2018).

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.²⁵

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Wibowo, ada beberapa indikator kinerja, yaitu :²⁶

1) Tujuan

²⁵A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2017).

²⁶Wibowo. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017)

Tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan

pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis

7) Peluang.

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

3. Bank Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Bank Syariah adalah bank umum sebagaimana dimaksud dalam UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan yang saat ini telah diubah dengan UU No. 10 Tahun 1998 yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, termasuk unit usaha syariah dan kantor cabang bank asing yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah.²⁷ Sedangkan yang dimaksud dengan Kegiatan Usaha Berdasarkan Prinsip Syariah menurut Pasal 1 angka 13 Undang – undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan yang saat ini telah diubah dengan Undang – undang Nomor 10 Tahun 1998 adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan syariah, antara lain :

- a) pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (*mudharabah*)
- b) pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (*musharakah*)
- c) prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (*murabahah*)

²⁷Undang-Undang, R. I. "Nomor 10 tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992 Tentang Perbankan." *Lembaran Negara Republik Indonesia* (1998).

- d) pembiayaan barang modal berdasarkan sewa murni tanpa pilihan (*ijarah*) atau dengan
- e) adanya pilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank oleh pihak lain (*ijarah wa iqtina*).²⁸

Menurut Karmen A. Perwataatmadja, bank syariah adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip islam, yakni bank dengan tata cara dan operasinya mengikuti ketentuan syariat islam.²⁹ Menurut Sudarsono dalam Perwataatmadha et al., Bank Syariah adalah lembaga keuangan negara yang memberikan kredit dan jasa-jasa lainnya di dalam lalu lintas pembayaran dan juga peredaran uang yang beroperasi dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah atau Islam. Menurut Perwataatmadja, Bank Syariah ialah bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah (Islam) dan tata caranya didasarkan pada ketentuan Al-quran dan Hadist.³⁰ Menurut Zulkifli Rusby, Bank syariah adalah bank yang aktivitasnya meninggalkan masalah riba. Dengan demikian, penghindaran bunga yang dianggap riba merupakan salah satu tantangan yang dihadapi dunia islam dewasa ini. Suatu hal yang sangat menggembarakan bahwa belakangan ini para ekonom muslim telah mencurahkan perhatian besar, guna menemukan cara untuk menggantikan sistem bunga dalam transaksi perbankan dan keuangan yang lebih sesuai dengan etika islam. Upaya ini dilakukan dalam upaya untuk membangun model teori ekonomi yang bebas

²⁸Undang-Undang, R. I. "Nomor 10 tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992 Tentang Perbankan." *Lembaran Negara Republik Indonesia* (1998).

²⁹Perwataatmadja, Karmen A. "Upaya Memurnikan Pelayanan Bank Syariah." *Khusus Pembiayaan Murabahah dan Mudharabah di Indonesia, Artikel, Jakarta* (2002).

³⁰Perwataatmadja, Karnaen Anwar, and Hendri Tanjung. *Bank Syariah: Teori, Praktik, dan Peranannya*. (Celestial Publishing, 2007).

bunga dan pengujiannya terhadap pertumbuhan ekonomi, alokasi dan distribusi pendapatan.³¹

UU No.21 tahun 2008 mengenai Perbankan Syariah mengemukakan pengertian perbankan syariah dan pengertian bank syariah. Perbankan Syariah yaitu segala sesuatu yang menyangkut bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, mencakup kegiatan usaha, serta tata cara dan proses di dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan didasarkan pada prinsip syariah dan menurut jenisnya bank syariah terdiri dari BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah).³²

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Bank syariah adalah lembaga keuangan yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Mereka beroperasi tanpa menggunakan bunga (riba) dan mengikuti prinsip keadilan, keberlanjutan, dan pembagian risiko antara pihak yang terlibat dalam transaksi keuangan. Bank syariah menawarkan berbagai layanan perbankan seperti tabungan, pembiayaan, investasi, dan layanan lainnya yang sesuai dengan hukum syariah. Prinsip utamanya termasuk larangan bunga, larangan investasi dalam bisnis yang dianggap haram, dan keberpihakan pada investasi yang berdampak sosial positif.

b. Karakteristik Bank Syariah

Pada prinsipnya, Bank Syariah adalah sama dengan perbankan konvensional, yaitu sebagai instrumen intermediasi yang menerima dana dari

³¹Rusby, Zulkifli. "Manajemen Perbankan Syariah." (Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2022).

³²Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah." (2008).

orang-orang yang surplus dana (dalam bentuk penghimpunan dana) dan menyalurkannya kepada pihak yang membutuhkan (dalam bentuk produk pelemparan dana). Bank syariah menggunakan berbagai teknik dan metode investasi, dimana kontrak hubungan investasi antara bank syariah dengan para nasabahnya disebut dengan istilah pembiayaan.³³

Karakteristik sistem perbankan syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil memberikan alternatif sistem perbankan yang saling menguntungkan bagi masyarakat dan bank, tingkat keuntungan bank ditentukan dari besarnya keuntungan usaha sesuai dengan prinsip bagi hasil serta menonjolkan aspek keadilan dalam bertransaksi, investasi yang beretika, mengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan persaudaraan dalam berproduksi, dan menghindari kegiatan spekulatif dalam bertransaksi keuangan.³⁴

4. Bank Muamalat

a. Pengertian Bank Muamalat

Bank Muamalat Indonesia adalah bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip syariah islam dalam menjalankan operasionalnya. Didirikan pada 1 November 1991, yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. Mulai beroperasi pada tahun 1992, yang didukung oleh cendekiawan Muslim dan pengusaha, serta masyarakat luas. Pada tahun 1994, telah menjadi bank devisa. Produk pendanaan yang ada menggunakan prinsip wadiah (titipan) dan mudharabah (bagi hasil). Sedangkan penanaman dananya menggunakan prinsip jual beli, bagi hasil, dan sewa.³⁵ Bank Muamalat adalah

³³Ismail, M. B. A. *Perbankan syariah*. Kencana, 2017.

³⁴Rachmadi Usman, S. H. *Aspek hukum perbankan syariah di Indonesia*. (Sinar Grafika, 2022).

³⁵Nainggolan, Basaria. *Perbankan syariah di Indonesia*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers, 2023.

sebuah lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam. Bank ini berfokus pada penyediaan layanan perbankan yang sesuai dengan ajaran Islam, menjauhi riba (bunga), spekulasi, dan praktik-praktik lain yang diharamkan dalam Islam.³⁶

Tujuan utama Bank Muamalat adalah menyediakan solusi keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah kepada nasabahnya. Dalam kegiatan operasionalnya, Bank Muamalat menggunakan prinsip-prinsip keadilan, keberlanjutan, transparansi, dan pembagian risiko yang seimbang antara bank dan nasabah. Produk dan layanan yang ditawarkan oleh Bank Muamalat dikembangkan sesuai dengan ajaran Islam, seperti pembiayaan syariah, tabungan syariah, investasi syariah, dan layanan perbankan lainnya yang tidak melibatkan bunga dan praktik keuangan yang diharamkan dalam Islam.³⁷

b. Produk dan Layanan Bank Muamalat

Bank Muamalat menyediakan berbagai layanan perbankan yang mencakup kebutuhan finansial berbagai segmen masyarakat, dengan berfokus pada prinsip-prinsip syariah. Berikut adalah beberapa layanan yang biasanya ditawarkan oleh Bank Muamalat:

2. *Enterprise Banking*

Berikut penjelasan mengenai produk dan layanan dalam *enterprise banking* dari Bank Muamalat:

- a. Pembiayaan, menawarkan berbagai jenis pembiayaan untuk kebutuhan perusahaan:

³⁶Ryandono, Muhamad Nafik Hadi, and Rofiul Wahyudi. *Manajemen Bank Islam: Pendekatan Syariah dan Praktek*. UAD PRESS, 2021.

³⁷Adinugraha, Hendri Hermawan, and Mila Sartika. *PERBANKAN SYARIAH: Fenomena Terkini dan Praktiknya di Indonesia*. Penerbit NEM, 2020.

- 1) Pembiayaan investasi, skema pembiayaan yang dirancang untuk mendukung investasi perusahaan dengan prinsip bagi hasil atau skema syariah lainnya.
 - 2) Pembiayaan modal kerja, layanan pembiayaan untuk kebutuhan modal kerja perusahaan dengan prinsip syariah.³⁸
- b. Tabungan, ditujukan untuk perusahaan dengan prinsip syariah.
 - c. Giro, layanan giro yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
 - d. Deposito, penawaran deposito dengan skema syariah yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
 - e. *International banking, enterprise banking* juga menyediakan layanan internasional untuk perusahaan:
 - 1) Layanan pertukaran mata uang asing yang sesuai dengan prinsip syariah.
 - 2) Layanan yang mendukung transaksi perdagangan internasional perusahaan dengan skema syariah.
 - f. *Trade Finance*
Bank Muamalat memberikan layanan khusus untuk transaksi perdagangan yang memenuhi prinsip syariah, termasuk pembiayaan ekspor-impor, *letter of credit*, dan layanan lainnya yang diperlukan untuk kegiatan perdagangan.³⁹
 - g. *Layanan Corporate*

³⁸<https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/>. Diakses pada 22 Desember 2023. Pukul 5:04 WITA.

³⁹<https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/>. Diakses pada 22 Desember 2023. Pukul 5:04 WITA.

- 1) *Corporate banking services*, layanan khusus yang mencakup pembiayaan korporat, transaksi perbankan, manajemen risiko, dan layanan keuangan lainnya yang sesuai dengan prinsip syariah.
- 2) *Treasury services*, layanan manajemen risiko, investasi, dan keuangan korporat yang mematuhi prinsip syariah.⁴⁰

Semua produk dan layanan dalam *Enterprise Banking* ini disusun khusus untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan operasinya sambil mematuhi prinsip-prinsip keuangan syariah Islam yang tidak melibatkan riba (bunga) dan mematuhi aturan Islam dalam aktivitas keuangan.

3. E-Banking

Berikut penjelasan mengenai produk dan layanan dalam *Electronic Banking* (E-Banking) dari Bank Muamalat:

a. Muamalat QRIS

Muamalat QRIS adalah sistem pembayaran yang memungkinkan transaksi menggunakan kode QR yang dihasilkan secara dinamis. Pelanggan dapat melakukan pembayaran dengan memindai kode QR untuk melakukan transaksi pembayaran di berbagai merchant atau tempat yang menerima pembayaran melalui QRIS.

b. *Internet Banking Muamalat*

Layanan *Internet Banking Muamalat* memungkinkan nasabah untuk mengakses rekening mereka, melakukan transfer dana, pembayaran tagihan, memeriksa mutasi rekening, serta melaksanakan berbagai transaksi perbankan lainnya melalui platform online yang aman dan terpercaya.

⁴⁰Siregar, Saparuddin. "Studi Literatur Kritis Risiko Reputasi pada Manajemen Risiko Perbankan Syariah." *Jurnal EMT KITA* 6.1 (2022): 147-157.

c. H2H Web Service

H2H Web Service adalah layanan yang memfasilitasi transaksi atau interaksi antara Bank Muamalat dengan entitas bisnis atau lembaga lainnya (*Head-to-Head*). Layanan ini dapat digunakan untuk integrasi sistem antara perusahaan atau entitas tertentu dengan sistem perbankan Muamalat.

d. Muamalat DIN (*Digital Islamic Network*)

Muamalat DIN adalah layanan perbankan digital yang mencakup aplikasi mobile banking yang memungkinkan nasabah untuk mengakses rekening mereka, melakukan transaksi, pembayaran, transfer dana, dan layanan perbankan lainnya secara mudah dan cepat melalui perangkat seluler.⁴¹

e. ATM Muamalat

Jaringan ATM Muamalat memungkinkan nasabah untuk melakukan penarikan tunai, transfer dana, pembayaran tagihan, cek saldo, dan berbagai transaksi perbankan lainnya di berbagai lokasi ATM yang tersebar luas.

f. Gerai Muamalat

Gerai Muamalat merupakan cabang-cabang fisik dari Bank Muamalat yang menyediakan layanan perbankan langsung kepada nasabah. Di gerai ini, nasabah dapat melakukan berbagai transaksi seperti pembukaan rekening, pengecekan saldo, pembiayaan, dan layanan perbankan lainnya.⁴²

Setiap layanan dalam E-Banking ini dirancang untuk memberikan akses yang mudah, aman, dan nyaman bagi nasabah Bank Muamalat dalam

⁴¹Fitri, Annisa, and Yuwarman Mansur. "Analisis Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan dalam Menggunakan Fasilitas E-Banking:(Pada Bank Nagari Cabang Tapus, Kabupaten Pasaman)." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 3.2 (2023): 185-196.

⁴²<https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/>. Diakses pada 22 Desember 2023. Pukul 5:04 WITA.

melakukan transaksi keuangan, baik secara digital maupun melalui layanan fisik di gerai atau ATM.

4. *Customer & Retail Banking*

berikut penjelasan mengenai produk dan layanan dalam *Customer & Retail Banking* dari Bank Muamalat.

a. Tabungan

Bank Muamalat menawarkan berbagai jenis tabungan syariah yang sesuai dengan prinsip syariah Islam, seperti Tabungan Muamalat, Tabungan Junior, Tabungan Haji, dan produk tabungan lainnya dengan skema bagi hasil.

b. Muamalat Prioritas

Muamalat Prioritas adalah layanan yang ditujukan untuk nasabah yang memiliki kebutuhan dan nilai transaksi yang lebih besar. Layanan ini memberikan prioritas dalam pelayanan, penawaran produk eksklusif, dan manfaat lainnya.

c. Giro

Layanan Giro dari Bank Muamalat memungkinkan nasabah untuk melakukan transaksi perbankan sehari-hari seperti penyetoran, penarikan, dan transfer dana dengan mudah dan sesuai dengan prinsip syariah.

d. Deposito

Bank Muamalat menyediakan layanan deposito syariah dengan berbagai pilihan tenor dan tingkat keuntungan yang sesuai dengan prinsip syariah bagi nasabah yang ingin menabung dengan jangka waktu tertentu.

e. Kartu Shar-E Debit

Kartu debit syariah yang memungkinkan nasabah untuk melakukan transaksi pembayaran secara elektronik tanpa melibatkan bunga, dengan prinsip syariah yang sesuai.⁴³

f. Pembiayaan

Bank Muamalat menawarkan berbagai jenis pembiayaan syariah untuk kebutuhan konsumen seperti pembiayaan rumah, kendaraan, modal usaha, dan pembiayaan lainnya dengan skema bagi hasil.

g. *Bancassurance*

Layanan *Bancassurance* dari Bank Muamalat menggabungkan layanan perbankan dan asuransi syariah dalam satu paket. Ini memungkinkan nasabah untuk mendapatkan produk-produk asuransi syariah melalui bank.

h. *Customer on Board*

Layanan *Customer on Board* merupakan proses pendaftaran nasabah baru secara online atau melalui aplikasi mobile banking.

i. Investasi

Bank Muamalat menyediakan produk investasi syariah seperti reksa dana syariah dan berbagai instrumen investasi lainnya yang sesuai dengan prinsip syariah Islam.⁴⁴

Semua produk dan layanan dalam *Customer & Retail Banking* Bank Muamalat dirancang untuk memenuhi kebutuhan keuangan dan perbankan

⁴³Usman, Rachmadi. "Karakteristik uang elektronik dalam sistem pembayaran." *Yuridika* 32.1 (2017): 134.

⁴⁴Yuliani, Marifah. "Manajemen Lembaga Keuangan Non Bank Dana Pensiun Berdasarkan Prinsip Syariah." *Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Penelitian Sosial Keagamaan* 17.2 (2017): 221-240.

nasabah individu dengan memperhatikan prinsip-prinsip syariah Islam yang tidak melibatkan riba dan praktik keuangan yang diharamkan.

C. Tinjauan Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, sebelum melakukan penelitian penulis merumuskan kerangka konsep sebagai dasar dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. GCG

Good Corporate Governance (GCG) adalah serangkaian prinsip, praktik, dan prosedur yang mengatur bagaimana suatu perusahaan atau entitas bisnis dijalankan dan diawasi. Dalam hal ini, peneliti mendefinisikan prinsip-prinsip GCG yang konsisten dengan ajaran syariah seperti transparansi, akuntabilitas, keadilan, dan kepatuhan hukum Islam. Menganalisis bagaimana prinsip-prinsip GCG yang sesuai dengan syariah diintegrasikan dalam struktur, kebijakan, dan praktik operasional perusahaan berbasis syariah. Nilai dampak penerapan GCG yang sesuai dengan prinsip syariah terhadap kinerja keuangan, reputasi, dan keberlanjutan perusahaan syariah. Serta menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan penerapan GCG syariah, seperti budaya perusahaan, regulasi, dan dukungan manajemen.

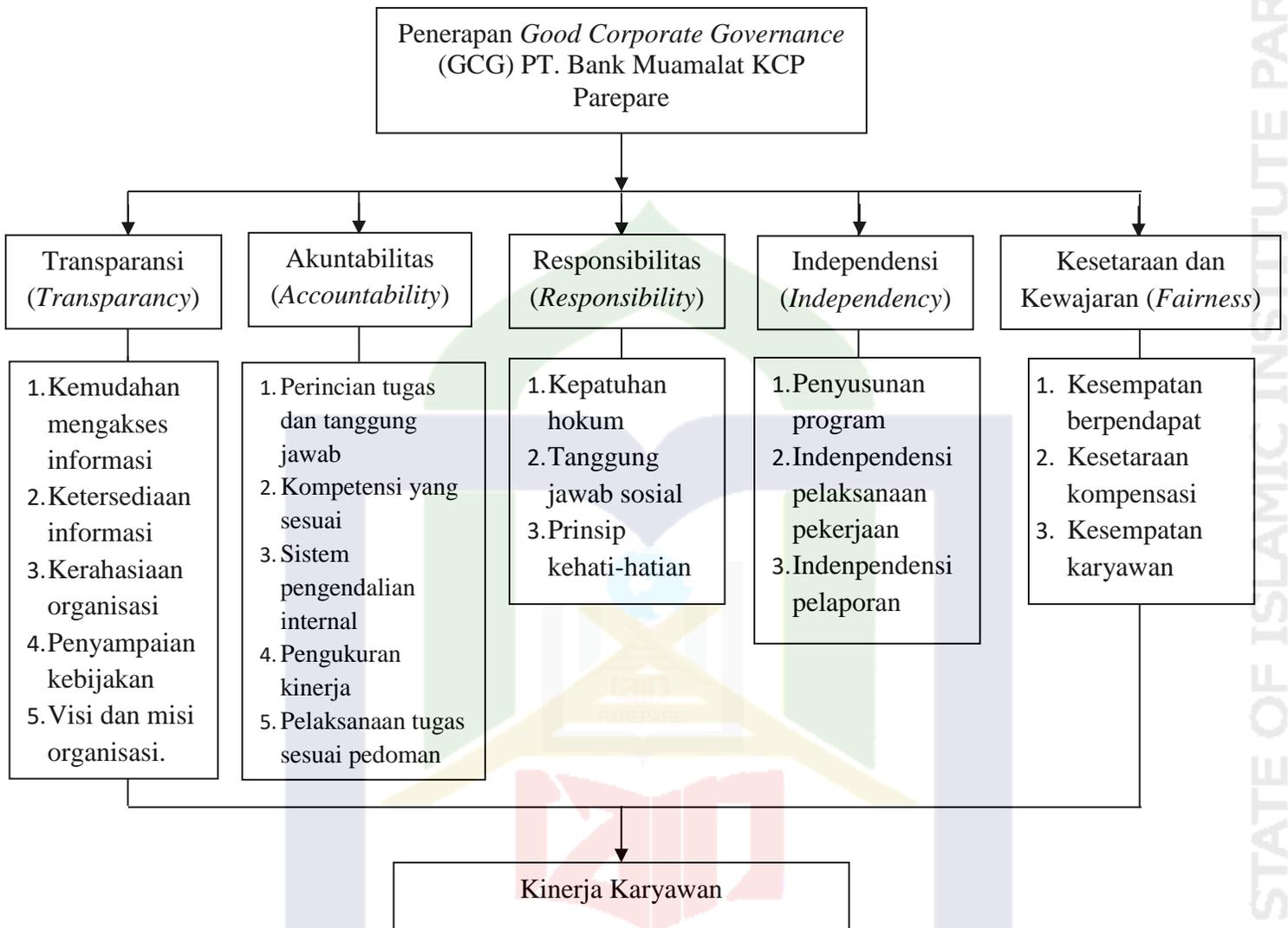
2. Bank Syariah

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah atau hukum Islam. Penelitian ini dilakukan pada Bank Muamalat KCP Parepare. Hal ini akan menilai sejauh mana bank syariah mematuhi regulasi dan prinsip etika bisnis ataupun penerapan GCG dalam menjalankan operasionalnya, serta dampaknya terhadap citra bank dan kepercayaan masyarakat.

Kerangka konseptual ini mengilustrasikan bagaimana prinsip-prinsip GCG yang kuat sangat relevan dalam konteks bank syariah, di mana aspek-aspek transparansi, manajemen risiko yang baik, dan kepatuhan terhadap prinsip syariah memainkan peran kunci dalam menjalankan operasi perbankan yang bertanggung jawab dan berkesinambungan.

D. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare. Dalam hal ini, peneliti juga mencari tahu bahwa bagaimana penerapan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja Karyawan. Untuk mengukur penerapan *Good Corporate Governance* menggunakan indikator transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), tanggung jawab (*responsibility*), Independensi (*Independency*), kesetaraan dan kewajaran (*fairness*). Dari topik penelitian inilah menghasilkan suatu rumusan masalah yang diteliti oleh peneliti yaitu Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

Kerangka pikir ini akan memberikan dasar yang kuat untuk analisis terhadap penerapan GCG pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare. Penerapan Good Corporate Governance (GCG) dibagi atas 5 aspek yaitu transparansi (*Transparancy*), akuntabilitas (*Accountability*), responsibilitas (*Responsibility*), Independensi (*Independency*), kesetaraan dan kewajaran (*Fairness*).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan jenis penelitian lapangan (*field research*). Ide penting dari jenis penelitian ini adalah bahwa peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan langsung tentang sesuatu fenomena yang terjadi.⁴⁵ Dalam hal ini lokasi penelitian yang akan dilakukan peneliti berada di Bank Muamalat KCP Parepare. Sehubungan dengan itu, nantinya peneliti akan memaparkan bagaimana situasi dan kondisi lokasi tersebut. Penelitian lapangan biasa dilakukan untuk memutuskan ke arah mana penelitiannya berdasarkan konteks.

Pendekatan studi kasus dianggap sangat sesuai untuk mengungkapkan hasil penelitian yang berkaitan dengan Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti perlu terlibat langsung di lapangan guna mengumpulkan data yang relevan. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus, penelitian ini akan mengeksplorasi dan menggambarkan secara rinci penerapan GCG dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Parepare. Pendekatan kualitatif deskriptif akan menjadi landasan metodologis untuk menyajikan temuan dengan menguraikan secara mendalam tentang praktik GCG yang diterapkan dalam struktur dan proses perusahaan. Dengan demikian, metode studi kasus ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang holistik dan mendalam mengenai implementasi GCG di lembaga keuangan tersebut.

⁴⁵ Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015) h. 6

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di Pt. Bank Muamalat KCP Parepare. Penelitian ini akan dilaksanakan setelah seminar proposal dan telah mendapatkan surat izin meneliti. Penelitian ini akan berlangsung selama \pm 2 Bulan (d disesuaikan dengan kebutuhan penelitian).

C. Fokus Penelitian

Penelitian kualitatif tidak dimulai dari sesuatu yang kosong tetapi di lakukan dengan dasar persepsi seseorang mengenai adanya sebuah masalah. Masalah dalam penelitian kualitatif di namakan dengan fokus.⁴⁶

Penentuan fokus penelitian didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial di lapangan, maka yang menjadi fokus atau titik perhatian dalam penelitian ini adalah Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare. Penelitian ini difokuskan pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare yang menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

D. Jenis dan Sumber Data

Data yang akan peneliti kumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang bersangkutan sesuai fokus penelitian yaitu tentang Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare. Jenis data yang dikumpulkan ada dua macam yaitu, data primer dan data sekunder. Memperoleh data langsung dari sumbernya disebut sebagai data primer. Data primer mengacu pada data yang dikumpulkan secara

⁴⁶Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*, (Makasar: Sekolah Tinggi Theologi, 2018).

langsung, baik melalui wawancara, observasi, atau cara lainnya. Ini termasuk informasi yang diperoleh langsung dari informan atau peristiwa yang disaksikan. Di sisi lain, data sekunder mengacu pada informasi yang telah diproses oleh pihak lain, seperti berbagai jenis dokumen.⁴⁷

Adapun sumber data terdiri dari dua jenis yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder :

1. Data Primer

Data yang diambil dari sumber penelitian, sumber data penelitian ini diperoleh langsung dari objek penelitian melalui Teknik wawancara dan observasi. Sumber data primer penelitian ini berupa hasil wawancara peneliti kepada Manajer, karyawan, dan Nasabah PT. Bank Muamalat KCP Parepare.

2. Data Sekunder

Sumber data yang disajikan oleh pihak lain yang tidak langsung diambil oleh peneliti atau subjek penelitian. Data sekunder ini digunakan sebagai pelengkap dari data primer. Dalam hal ini, Sumber data sekunder adalah jenis data tambahan yang tidak diperoleh dari sumber pertama, tetapi sudah melalui sumber kesekian data ini biasanya bisa di dapatkan melalui buku, publikasi pemerintahan, catatan internal, organisasi, laporan, jurnal, hingga berbagai situs yang berkaitan dengan informasi yang sedang dicari.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu hal yang menyangkut bagaimana cara atau dengan apa data yang dikumpulkan.⁴⁸ Adapun Teknik pengumpulan data

⁴⁷Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018).

⁴⁸Rijali, A. Analisis data kualitatif. (*Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17.33, 2019), 81-95.

dalam penelitian ini menggunakan tiga Teknik yaitu: wawancara, pengamatan (observasi), dan dokumentasi. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Observasi

Proses observasi melibatkan pemeriksaan langsung dan sistematis terhadap gejala yang sedang diselidiki. Metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi PT. Bank Muamalat KCP Parepare untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian yang sedang dilakukan.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini, metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur. Jenis wawancara ini mengikuti seperangkat pedoman yang telah ditentukan sebelumnya, di mana pertanyaan disusun secara ketat dan tetap konsisten untuk setiap peserta. Teknik wawancara yang peneliti gunakan yaitu cara paling umum untuk mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan data dengan mencatat secara langsung antara saksi dan sumber. Teknik ini sangat berguna untuk mendapatkan informasi atau pendapat seseorang mengenai suatu isu secara mendalam, yang pelaksanaannya lebih bebas dengan tujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dan mendapatkan informasi lebih mendalam dari pihak yang diwawancarai.

3. Dokumentasi

Proses dokumentasi melibatkan pengumpulan informasi dan data dengan memeriksa catatan dan mendokumentasikan dokumen. Strategi dokumentasi juga merupakan metode pengumpulan data yang disarankan untuk

kepentingan penelitian. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi penelitian sebagai bahan tersusun, gambar dan catatan yang dapat memberikan data. Dokumentasi informasi yang dibutuhkan analisis dalam review ini adalah dokumentasi peristiwa tentang kendala yang dihadapi PT. Bank Muamalat KCP Parepare.

F. Uji Keabsahan Data

Proses triangulasi melibatkan perbandingan data dan informasi yang diperoleh dari berbagai teknik untuk memastikan akurasi dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, triangulasi digunakan baik dengan wawancara langsung maupun wawancara tidak langsung. Pendekatan ini meningkatkan validitas dan kelengkapan data yang dikumpulkan.⁴⁹

Observasi tidak langsung dilaksanakan dengan bentuk pengamatan atas beberapa fakta dan kejadian dan kemudian ditriangulasi seperti hasil observasi tentang implementasi manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dicocokkan dengan keterangan yang diberikan oleh kepala madrasah maupun para guru dan juga dengan dokumen- dokumen yang peneliti dapatkan dari hasil pengamatan tersebut ditarik benang merahnya pada data data yang telah ada. Adapun pembagian dari triangulasi data yaitu:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data seperti hasil wawancara, arsip, maupun dokumen lainnya.

2. Triangulasi Teknik

⁴⁹Helaluddin, Hengki Wijaya. *Analisis Data Kualitatif*. (Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019).

Untuk menilai keandalan data, digunakan metode triangulasi. Ini melibatkan pemeriksaan silang informasi yang diperoleh dari satu sumber menggunakan berbagai teknik. Misalnya, data yang dikumpulkan melalui observasi dapat diverifikasi melalui wawancara.

2. Triangulasi Waktu

Waktu dapat mempengaruhi kredibilitas suatu data. Data yang diperoleh dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar biasanya akan menghasilkan data yang lebih valid. Untuk itu pengujian kredibilitas suatu data harus dilakukan pengecekan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi pada waktu atau situasi yang berbeda sampai mendapatkan data yang kredibel.⁵⁰

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh menggunakan berbagai teknik pengumpulan data seperti, wawancara, observasi dan dokumentasi seperti rekaman video/audio dengan cara mengorganisasikan data dan memilih mana yang penting dan dipelajari, serta membuat kesimpulan, sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁵¹ Penerapan kriteria derajat kepercayaan pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari penelitian nonkualitatif, modelnya Triangulasi, langkahnya sebagai berikut :

1. Reduksi data

⁵⁰Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*, (Makasar: Sekolah Tinggi Theologi, 2018)

⁵¹Moleong..*Metodelogi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007).

Proses reduksi data melibatkan transformasi data mentah yang dikumpulkan dari wawancara, dokumentasi, dan observasi. Reduksi data merupakan penyederhanaan, penggolongan, dan membuang yang tidak perlu data sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan.⁵²

2. Penyajian data

Penyajian data merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data merupakan kegiatan saat sekumpulan data disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga memberikan kemungkinan menghasilkan kesimpulan.

3. Verifikasi (*Verifikation*) atau Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan bagian dari aktivitas data. Aktivitas ini dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap analisis, menjelaskan pada urutan dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan.⁵³ Penarikan kesimpulan dan verifikasi data merupakan tahap akhir dalam teknik analisis data kualitatif yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengacu pada tujuan analisis hendak dicapai. Tahap ini bertujuan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

Pada akhirnya, peneliti mengembangkan generalisasi naturalistik melalui analisa data, generalisasi ini diambil melalui orang-orang yang dapat belajar dari

⁵²Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018).

⁵³Ramadhan, Muhammad. *Metode penelitian*. (Cipta Media Nusantara, 2021).

suatu kasus, apakah kasus mereka sendiri atau menerapkannya pada sebuah populasi kasus.⁵⁴



⁵⁴Pahleviannur, Muhammad Rizal, et al. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum objek Penelitian

Bank Syariah Muamalat KCP Parepare merupakan bagian dari PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (BMI), bank syariah pertama di Indonesia yang didirikan pada tahun 1991. Bank Muamalat KCP Parepare didirikan dengan visi "Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional". Misi Bank Muamalat KCP Parepare adalah:

1. Mewujudkan perbankan syariah yang unggul dan terpercaya.
2. Meningkatkan nilai dan manfaat bagi *stakeholders*.
3. Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional dan berakhlak mulia.
4. Membangun budaya organisasi yang kondusif dan berkelanjutan.

Bank Syariah Muamalat KCP Parepare menawarkan berbagai produk dan layanan syariah yang lengkap, antara lain:

1. Tabungan: Tabungan Muamalat, Tabungan Haji Muamalat, Tabungan Berjangka Muamalat, Giro Muamalat, Deposito Muamalat.
2. Pembiayaan: Pembiayaan Murabahah, Pembiayaan Musyarakah Mutanaqishah, Pembiayaan Ijarah, Pembiayaan Rahn, Pembiayaan Mikro Syariah.
3. Investasi: Sukuk, Reksa Dana Syariah.
4. Layanan Lainnya: Zakat, Infaq, Shodaqoh, Wakaf, Transfer, Penarikan Tunai, Pembayaran Tagihan, Layanan ATM, dan *Mobile Banking*.

Bank Syariah Muamalat KCP Parepare memiliki beberapa keunggulan, antara lain:

1. Bank syariah pertama di Indonesia: Bank Muamalat memiliki pengalaman panjang dalam perbankan syariah sehingga terjamin keandalan dan keamanannya.
2. Produk dan layanan lengkap: Bank Muamalat KCP Parepare menawarkan berbagai produk dan layanan syariah yang lengkap untuk memenuhi kebutuhan nasabah.
3. Proses yang mudah dan cepat: Bank Muamalat KCP Parepare berkomitmen untuk memberikan layanan yang mudah dan cepat kepada nasabah.
4. Jaringan yang luas: Bank Muamalat KCP Parepare memiliki jaringan yang luas di seluruh Indonesia sehingga nasabah dapat dengan mudah mengakses layanan Bank Muamalat.
5. Terpercaya dan aman: Bank Muamalat KCP Parepare diawasi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang memastikan semua produk dan layanannya sesuai dengan syariat Islam..

B. Hasil Penelitian

1) Penerapan Prinsip Prinsip *Good Corporate Governance* pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) menjadi hal yang sangat penting dalam dunia bisnis kontemporer. GCG mencerminkan serangkaian prinsip, praktik, dan prosedur yang dirancang untuk mengelola dan mengendalikan sebuah perusahaan dengan cara yang transparan, bertanggung jawab, dan

berintegritas. Pentingnya penerapan GCG mencakup sejumlah aspek yang mempengaruhi kinerja perusahaan, hubungan dengan pemegang saham, serta dampaknya terhadap masyarakat dan lingkungan.

Secara ekonomis, penerapan GCG memberikan keuntungan yang signifikan bagi perusahaan. Melalui penerapan praktik-praktik GCG yang efektif, perusahaan dapat mengurangi risiko kegagalan manajemen, penyalahgunaan kekuasaan, dan kecurangan. Ini membantu menciptakan lingkungan yang lebih stabil dan dapat dipercaya bagi investor, yang pada gilirannya dapat meningkatkan akses perusahaan ke modal dan membantu pertumbuhan bisnis jangka panjang.

Selain itu, penerapan GCG juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja operasional perusahaan. Dengan menerapkan struktur manajemen yang efisien dan transparan, serta mengedepankan prinsip akuntabilitas dan keadilan, perusahaan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya, mengidentifikasi dan mengatasi masalah internal dengan cepat, serta meningkatkan efektivitas proses pengambilan keputusan.

Tidak hanya itu, penerapan GCG juga berdampak positif pada hubungan perusahaan dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas. Dengan menunjukkan komitmen terhadap prinsip-prinsip etika, tanggung jawab sosial, dan keberlanjutan lingkungan, perusahaan dapat membangun reputasi yang kuat dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas pelanggan, memperkuat hubungan dengan pemasok, serta membantu menjaga harmoni dalam hubungan dengan komunitas tempat perusahaan beroperasi.

Selain manfaat ekonomis dan operasional yang jelas, penerapan GCG juga memiliki implikasi yang penting dalam konteks hukum dan regulasi. Di banyak negara, regulator telah memperkenalkan kerangka kerja GCG yang ketat, yang mewajibkan perusahaan untuk mematuhi standar tertentu dalam hal pengungkapan informasi, transparansi, dan akuntabilitas. Kepatuhan terhadap peraturan ini tidak hanya membantu perusahaan mematuhi hukum, tetapi juga meminimalkan risiko sanksi dan penegakan hukum yang dapat merugikan reputasi dan keuangan perusahaan.

Dalam konteks globalisasi ekonomi saat ini, penerapan GCG juga menjadi faktor yang semakin penting dalam menjaga daya saing perusahaan di pasar internasional. Perusahaan yang menerapkan praktik-praktik GCG yang baik cenderung lebih dihargai oleh investor global dan dapat mengakses pasar modal internasional dengan lebih mudah. Selain itu, mereka juga memiliki keunggulan kompetitif dalam menarik bakat internasional dan menjalin kemitraan bisnis lintas batas.

Secara keseluruhan, pentingnya penerapan *Good Corporate Governance* dalam konteks bisnis modern tidak dapat disangkal. Dengan memberikan dasar yang kuat untuk manajemen yang efisien, pertanggungjawaban yang jelas, dan komitmen terhadap nilai-nilai etika, GCG membantu menciptakan lingkungan bisnis yang stabil, adil, dan berkelanjutan. Hal ini bukan hanya menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri, tetapi juga bagi seluruh pemangku kepentingan yang terlibat, serta masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, penerapan GCG harus dianggap sebagai prioritas utama bagi setiap perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan jangka panjang.

a) Transparansi

Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Warda Bahtiar⁵⁵ selaku Manajer di PT Bank Muamalat KCP Pare Pare terkait dengan proses akses terhadap informasi:

“Pada Bank Muamalat ada namanya *Muamalat Smart Office*. Jadi yang dimaksud *Muamalat Smart Office* yaitu terdapat banyak materi-materi misalnya tentang Perbankan Syariah, *Good Corporate Governance*, sistem Bank Muamalat, bahan aktifrov, peraturan, serta modul-modul, dan sebagainya.”⁵⁶

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa *Muamalat Smart Office* merupakan inisiatif yang terdapat di Bank Muamalat yang bertujuan untuk menyediakan berbagai materi dan informasi yang relevan dengan industri perbankan syariah dan praktik-praktik terkait. Konsep ini didasarkan pada kebutuhan untuk menyediakan sumber daya yang komprehensif bagi para pegawai dan *stakeholder* terkait, sehingga mereka dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka dalam berbagai aspek yang berkaitan dengan operasional bank, termasuk prinsip-prinsip perbankan syariah, tata kelola perusahaan yang baik, sistem internal Bank Muamalat, bahan aktifrov, peraturan perbankan, dan modul-modul pelatihan terkait lainnya. Dengan demikian, *Muamalat Smart Office* menjadi pusat informasi dan pembelajaran yang penting bagi Bank Muamalat dalam upaya untuk memastikan bahwa pegawai mereka selalu memiliki akses ke pengetahuan terbaru dan sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif dan sesuai dengan prinsip-prinsip perbankan syariah yang dianut oleh bank tersebut.

⁵⁶Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 29 Mei Pukul 11.35

Melalui platform ini, pegawai dan pihak terkait dapat mengakses berbagai materi pelatihan, panduan, dan informasi terkini yang disusun secara sistematis dan terstruktur, sehingga memungkinkan mereka untuk terus mengembangkan kompetensi dan memperbaharui pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan industri dan regulasi yang relevan. Dengan demikian, *Muamalat Smart Office* tidak hanya berperan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Bank Muamalat, tetapi juga sebagai wujud komitmen bank tersebut dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan industri perbankan syariah secara keseluruhan.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Nabila Nurazizah selaku pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare terkait dengan akses informasi yang terdapat pada bank muamalat

“Di Bank Muamalat, terdapat sesuatu yang disebut sebagai *Muamalat Smart Office*. Ini mencakup berbagai materi seperti Perbankan Syariah, *Good Corporate Governance*, sistem Bank Muamalat, informasi tentang aktivitas, peraturan, modul-modul, dan lain-lain”⁵⁷

Hasil wawancara dengan ibu nurazizah di atas menjelaskan bahwa Dalam konteks Bank Muamalat, terdapat sebuah inisiatif yang dikenal sebagai *Muamalat Smart Office*. Konsep ini menandakan suatu pendekatan yang holistik terhadap pengelolaan sumber daya dan peningkatan efisiensi dalam lingkungan kerja perbankan. Secara substansial, *Muamalat Smart Office* menyoroti beberapa aspek utama yang meliputi, namun tidak terbatas pada, Perbankan Syariah sebagai prinsip dasar yang mendasari operasi bank, *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai landasan prinsipal dalam menjalankan

⁵⁷ Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 31 Mei Pukul 12:38

aktivitas bisnis dengan transparansi, keadilan, dan keberlanjutan yang tinggi, serta sistem internal Bank Muamalat yang menjadi infrastruktur kritis dalam menunjang operasional dan keamanan dalam transaksi finansial. Selain itu, *Muamalat Smart Office* juga merangkum informasi mendalam mengenai aktivitas bank, mulai dari kebijakan, prosedur, hingga modul-modul pelatihan yang mendukung pengembangan profesionalisme pegawai. Dengan menyediakan akses yang terstruktur dan terpadu terhadap berbagai materi ini, *Muamalat Smart Office* tidak hanya berfungsi sebagai sumber pengetahuan yang kaya bagi para karyawan, tetapi juga sebagai platform yang memperkuat budaya perusahaan yang berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan kompetensi individu. Dalam esensinya, *Muamalat Smart Office* mencerminkan komitmen Bank Muamalat dalam membangun ekosistem kerja yang progresif, berbasis pengetahuan, dan selaras dengan prinsip-prinsip etika Islam serta tuntutan bisnis modern.

Sedangkan terkait dengan Sejauh mana karyawan merasa mudah mendapatkan informasi yang mereka perlukan untuk menjalankan tugas mereka, berikut adalah informasi yang disampaikan oleh Ibu warda Bachtiar dalam sesi wawancara dengan peneliti:

“Sangat mudah karena di dalam bank Muamalat terdapat yang namanya portal untuk Karyawan yang disebut dengan MHP (*Muamalat Human Power*). Dari MHP semuanya bisa diakses mulai dari kita mengajukan cuti, berapa jumlah cuti, berapa jumlah sakit, izin, training, maupun tes online, dll”.⁵⁸

⁵⁸ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 11.38

Ibu warda bachtiar dalam sesi wawancara di atas menjelaskan bahwa proses administratif di Bank Muamalat sangatlah mudah berkat keberadaan portal khusus yang dikenal sebagai MHP (*Muamalat Human Power*) bagi para karyawan. MHP ini menjadi sarana yang memungkinkan akses terhadap beragam informasi dan prosedur administratif internal. Dengan adanya MHP, karyawan dapat dengan mudah mengajukan cuti, memantau jumlah cuti yang telah diambil, mengurus izin sakit, serta mengikuti pelatihan atau tes online. Keberadaan portal ini memberikan kemudahan dan efisiensi dalam mengelola berbagai keperluan administratif yang berkaitan dengan sumber daya manusia di dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan tidak hanya memiliki akses yang lebih mudah terhadap informasi mengenai hak cuti dan izin, tetapi juga memungkinkan mereka untuk tetap terhubung dengan proses-proses pelatihan dan pengembangan karyawan yang dijalankan oleh perusahaan. Hal ini mencerminkan komitmen Bank Muamalat untuk memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan karyawan, serta upaya mereka dalam mengadopsi teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pelayanan internal. Dengan demikian, keberadaan MHP bukan hanya sekadar representasi dari penggunaan teknologi dalam mengotomatiskan proses-proses administratif, tetapi juga sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang holistik dan berorientasi pada kesejahteraan serta pengembangan karyawan.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Nabila Azizah selaku pegawai Bank Syari'ah Muamalat KCP Parepare dalam sesi interview dengan peneliti:

“Sangat praktis berkat adanya portal karyawan yang disebut MHP (*Muamalat Human Power*) di dalam Bank Muamalat. Melalui MHP, semua kebutuhan seperti pengajuan cuti, jumlah cuti dan sakit, izin, pelatihan, dan tes online dapat diakses dengan mudah”⁵⁹

Hasil wawancara dengan Ibu Nabila Azizah di atas menyoroti signifikansi portal karyawan yang disebut MHP (*Muamalat Human Power*) di dalam struktur organisasi Bank Muamalat. Dalam konteks operasional, MHP telah terbukti sebagai sebuah alat yang sangat praktis bagi para karyawan, memfasilitasi sejumlah aspek administratif dalam lingkup perusahaan. Melalui kehadiran MHP, para karyawan dapat mengakses dengan mudah berbagai layanan yang mencakup pengajuan cuti, pemantauan jumlah cuti dan absensi sakit, izin, serta pelatihan dan tes online. Dalam konteks ini, MHP berfungsi sebagai sebuah platform yang memungkinkan para karyawan untuk mengelola kebutuhan administratif mereka dengan efisiensi yang tinggi. Dengan meminimalisir proses manual dan menyediakan akses yang cepat dan terpadu, MHP membantu dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan mempercepat proses pengambilan keputusan di berbagai tingkatan organisasi. Kelebihan utama dari MHP adalah kemampuannya untuk mengintegrasikan sejumlah fungsi administratif ke dalam satu platform yang terpusat, sehingga memudahkan koordinasi dan komunikasi antara berbagai departemen dan unit di dalam

⁵⁹ Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 31 Mei Pukul 12:39

Bank Muamalat. Secara lebih spesifik, MHP memberikan kemudahan bagi karyawan untuk melacak dan memonitor berbagai aspek terkait kehadiran dan ketersediaan mereka, memungkinkan manajemen untuk merencanakan dan mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Lebih jauh lagi, MHP juga berperan sebagai sebuah sarana untuk memfasilitasi pengembangan karyawan melalui akses yang mudah terhadap pelatihan dan tes online, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas tenaga kerja di dalam Bank Muamalat. Dengan demikian, keseluruhan kontribusi MHP dalam konteks organisasi dapat dianggap sebagai sebuah langkah strategis yang mendukung efisiensi operasional, pengembangan sumber daya manusia, dan peningkatan kualitas layanan di Bank Muamalat.

Sedangkan terkait dengan platform yang digunakan perusahaan untuk menyediakan informasi kepada karyawan, berikut adalah informasi yang disampaikan oleh Ibu warda Bachtiar⁶⁰ dalam sesi wawancara dengan peneliti:

“Sistem tertentu yang digunakan perusahaan untuk menyediakan informasi kepada karyawan yaitu dengan melalui MHP (*Muamalat Human Power*). Jadi cara perusahaan memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan karyawan tersedia dengan baik yaitu misalkan biasanya kantor pusat sudah drop bahan materi, memo, atau penyampaian di MHP ada beberapa yang harus untuk kita melakukan absen bahwa karyawan pernah mengakses informasi tersebut”⁶¹

Wawancara tersebut mengungkapkan bahwa perusahaan menggunakan sebuah sistem yang dikenal sebagai MHP (*Muamalat Human*

⁶¹ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 11.41

Power) untuk menyediakan informasi kepada karyawan. Pendekatan ini menyoroti upaya perusahaan dalam memastikan aksesibilitas dan ketersediaan informasi yang diperlukan bagi para karyawan. Prosesnya melibatkan beberapa langkah, di antaranya adalah ketika kantor pusat menyalurkan bahan materi, memo, atau informasi lainnya melalui platform MHP. Melalui sistem ini, karyawan diharapkan dapat dengan mudah mengakses informasi tersebut. Selain itu, metode ini juga mencakup mekanisme absensi yang dimaksudkan untuk memverifikasi bahwa karyawan telah mengakses dan mengetahui informasi yang disampaikan melalui MHP. Dengan demikian, sistem MHP memainkan peran penting dalam memfasilitasi aliran informasi antara manajemen dan karyawan, dengan tujuan akhir meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Meskipun demikian, peningkatan terus-menerus terhadap sistem ini mungkin diperlukan untuk memastikan bahwa informasi tersampaikan secara efektif dan efisien kepada semua pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan. Ini termasuk peninjauan berkala terhadap fungsionalitas MHP, pelatihan karyawan tentang cara menggunakan platform ini dengan optimal, dan penyesuaian konten agar sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian, sistem MHP bukan hanya merupakan alat penyedia informasi, tetapi juga merupakan bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Nabila Azizah dalam sesi wawancara dengan peneliti:

“MHP memastikan karyawan memiliki akses ke informasi penting melalui drop bahan materi dan memo dari kantor pusat. Karyawan

harus mengabsen setelah mengakses informasi untuk memastikan distribusi informasi yang efektif⁶²

.Hasil wawancara dengan Ibu Nabila Azizah mengindikasikan bahwa organisasi tersebut memprioritaskan akses karyawan terhadap informasi yang relevan dan penting untuk operasional bisnisnya. MHP telah melaksanakan sistem pengiriman informasi melalui dua saluran utama, yaitu drop bahan materi dan memo yang disalurkan dari kantor pusat. Melalui penggunaan sistem ini, perusahaan memastikan bahwa informasi yang disampaikan dapat dengan cepat dan efisien diakses oleh karyawan di berbagai tingkatan dan departemen. Proses distribusi informasi ini memperlihatkan komitmen MHP terhadap transparansi dan komunikasi yang efektif di antara anggota timnya. Selain itu, sebagai langkah tambahan untuk memastikan bahwa distribusi informasi tersebut berhasil, karyawan diharuskan untuk melakukan absensi setelah mengakses informasi yang disampaikan. Tindakan absensi ini diambil sebagai langkah kontrol untuk memverifikasi bahwa informasi telah diterima oleh karyawan yang dimaksud dan juga sebagai indikator efektivitas proses distribusi informasi yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan demikian, pendekatan yang diambil oleh MHP dalam hal manajemen informasi menunjukkan kesadaran yang tinggi akan pentingnya aksesibilitas informasi yang tepat waktu dan komunikasi yang efektif dalam mendukung kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

⁶² Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 31 Mei Pukul 12:42

Sedangkan terkait dengan Bagaimana perusahaan menangani informasi yang bersifat rahasia atau sensitif, berikut adalah informasi yang disampaikan oleh ibu Warda Bachtiar selaku pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare

“Misalkan kita mempunyai teman yang melaporkan kita bahwa kita memiliki pelanggaran maka itu tidak boleh diumumkan secara umum atau besar-besaran⁶³”

Hasil wawancara di atas mengungkapkan bahwa Dalam konteks percakapan mengenai privasi dan kepercayaan interpersonal, terdapat argumen yang diperdebatkan mengenai pengungkapan informasi pribadi, khususnya dalam situasi di mana seseorang menerima laporan atau informasi tentang diri mereka yang mungkin merugikan. Pernyataan yang disampaikan, yang menggambarkan skenario di mana seseorang mendapat laporan tentang pelanggaran yang mereka lakukan dari seorang teman, menyoroti kompleksitas dalam menangani informasi yang sensitif. Pada dasarnya, penjelasan tersebut menegaskan bahwa ketika seseorang menghadapi situasi di mana teman mereka melaporkan pelanggaran yang mereka lakukan, penting untuk memperlakukan informasi tersebut dengan rahasia dan kehati-hatian yang tepat. Hal ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya privasi individual dan penghargaan terhadap kepercayaan yang telah diberikan oleh teman. Dengan demikian, pandangan tersebut menekankan bahwa informasi pribadi seperti pelanggaran yang dilaporkan oleh teman harus ditangani secara sensitif dan tidak boleh diungkapkan secara luas atau dengan cara yang dapat merugikan reputasi atau

⁶³ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 11.43

kesejahteraan individu tersebut. Pendekatan ini mencerminkan penghargaan terhadap kepentingan privasi dan etika interpersonal dalam menjaga hubungan yang sehat dan saling menghormati antara individu. Dalam konteks akademis, penekanan pada pentingnya menghormati privasi dan kepercayaan dalam mengelola informasi pribadi dapat dilihat sebagai bagian dari kerangka kerja etika komunikasi interpersonal dan perlindungan privasi yang dibahas dalam literatur akademis. Ini menyoroti kompleksitas dalam menavigasi antara kewajiban untuk mempertahankan kepercayaan dan privasi individu serta tanggung jawab terhadap integritas informasi dan kebutuhan untuk kejujuran dan transparansi dalam interaksi sosial. Dengan demikian, penjelasan tersebut memberikan pemahaman yang dalam tentang bagaimana nilai-nilai privasi, kepercayaan, dan etika komunikasi saling berinteraksi dalam konteks hubungan interpersonal dan memberikan landasan untuk penelitian dan diskusi lebih lanjut dalam bidang ini.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Nabila Azizah dalam sesi wawancara dengan peneliti:

“Penanganan informasi rahasia pada Bank Syariah KCP Pare pare dilakukan dengan menjaga kerahasiaan laporan pelanggaran, memastikan tidak diumumkan secara publik atau besar-besaran”⁶⁴

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa Penanganan informasi rahasia di Bank Syariah KCP Parepare merupakan suatu proses yang dijalankan dengan cermat dan teliti, yang bertujuan utama untuk menjaga kerahasiaan laporan pelanggaran yang mungkin terjadi di lingkungan bank tersebut. Dalam kerangka ini, kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan

⁶⁴ Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 31 Mei Pukul 12:45

bertujuan untuk memastikan bahwa informasi-informasi sensitif tersebut tidak terbuka untuk umum atau diumumkan secara besar-besaran. Hal ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya menjaga kerahasiaan dalam industri perbankan, terutama mengingat sifat yang sensitif dari informasi yang terkait dengan keuangan dan operasional bank. Dengan demikian, langkah-langkah yang diterapkan mencakup kontrol ketat terhadap akses informasi, pembatasan keterlibatan pihak-pihak yang tidak berwenang, serta penggunaan teknologi keamanan yang canggih untuk mencegah adanya pelanggaran keamanan dan kebocoran data. Selain itu, pentingnya komunikasi yang terencana dan terkendali juga ditekankan dalam mengelola informasi rahasia ini, dengan menekankan pada kebutuhan untuk memastikan bahwa informasi tersebut hanya diakses oleh pihak-pihak yang memiliki kebutuhan dan wewenang yang jelas untuk melakukannya. Seluruh proses ini harus berjalan sejalan dengan prinsip-prinsip etika dan kepatuhan hukum yang berlaku, sehingga tidak hanya menjaga kerahasiaan informasi, tetapi juga memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil dalam menangani informasi rahasia tersebut sesuai dengan standar dan regulasi yang berlaku dalam industri perbankan syariah. Dengan demikian, Bank Syariah KCP Pare Pare menegaskan komitmennya untuk mengelola informasi rahasia dengan penuh integritas dan tanggung jawab, sebagai bagian dari upaya mereka untuk menjaga kepercayaan masyarakat dan menjalankan operasional mereka dengan prinsip-prinsip yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Terkait dengan kebijakan perusahaan disampaikan kepada karyawan, berikut adalah informasi yang diperoleh oleh peneliti melalui hasil wawancara dengan Ibu warda Bachtiar⁶⁵:

“Menyelesaikan kesalahan yang diperbuat misalkan Teller membawa lari uang Nasabah sebesar Rp. 1.000.000, maka Teller disuruh menyelesaikan nominal uang tersebut kemudian diganti ke Bank Muamalat KCP Parepare kemudian disuruh mengundurkan diri karena dianggap tidak komitmen”⁶⁶.

Dalam wawancara yang dilakukan, terungkap bahwa dalam situasi di mana seorang Teller melakukan kesalahan yang signifikan seperti membawa lari uang nasabah sebesar Rp. 1.000.000, tindakan yang diambil adalah meminta Teller untuk menyelesaikan nominal uang yang telah dibawa lari tersebut. Setelah itu, Teller diarahkan untuk mengganti uang tersebut ke Bank Muamalat KCP Parepare. Langkah-langkah ini diambil untuk memperbaiki kesalahan yang telah terjadi dan mengembalikan kepercayaan nasabah kepada bank. Namun, meskipun tindakan tersebut dapat dianggap sebagai upaya untuk memperbaiki situasi, Teller kemudian diberhentikan dari pekerjaannya dengan alasan ketidakkomitmenannya. Pengunduran diri Teller diputuskan karena dianggap bahwa tindakan membawa lari uang nasabah menunjukkan kurangnya komitmen terhadap etika dan standar yang diharapkan dari seorang pekerja di lingkungan perbankan. Keputusan ini mencerminkan pentingnya integritas dan kepercayaan dalam industri perbankan, di mana kesalahan serius seperti ini tidak dapat diabaikan begitu saja tanpa konsekuensi yang serius bagi

⁶⁶ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 11.47

pelaku. Dengan demikian, langkah-langkah yang diambil oleh manajemen untuk menyelesaikan kesalahan dan kemudian mengambil tindakan yang sesuai menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai etika dan profesionalisme yang harus dijunjung tinggi dalam industri perbankan.

Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh Ibu Nabila Azzahra dalam sesi wawancara yang dilakukan dengan peneliti:

“Kebijakan Bank Muamalat KCP Parepare disampaikan dengan tegas dan diikuti dengan tindakan disipliner jika ada pelanggaran, seperti mengembalikan uang dan mengundurkan diri bagi pelanggar”⁶⁷

Hasil wawancara tersebut mengungkapkan bahwa Kebijakan Bank Muamalat KCP Parepare disampaikan secara tegas dan ditegakkan dengan tindakan disipliner yang tegas sebagai respons terhadap pelanggaran. Pendekatan yang tegas ini menunjukkan komitmen bank untuk menjaga kepatuhan terhadap prinsip-prinsip muamalah dan standar etika yang tinggi dalam praktik perbankan Islam. Dengan mengkomunikasikan kebijakan ini secara jelas, Bank Muamalat KCP Parepare bertujuan untuk menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap aturan dan nilai-nilai yang dianut oleh lembaga tersebut. Tindakan disipliner yang diambil jika terjadi pelanggaran, seperti pengembalian uang dan pengunduran diri bagi pelanggar, mencerminkan seriusnya bank dalam menjaga integritas dan kepercayaan masyarakat terhadap layanan perbankan Islam yang mereka tawarkan. Dengan demikian, kebijakan ini tidak hanya menjadi panduan bagi karyawan, tetapi juga sebagai sarana untuk memelihara kepercayaan

⁶⁷ Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 31 Mei Pukul 12:48

publik serta menjaga reputasi dan integritas Bank Muamalat KCP Parepare sebagai lembaga keuangan yang berkomitmen terhadap prinsip-prinsip moral dan etika dalam praktik bisnis mereka.

Terkait dengan Seberapa baik karyawan memahami visi dan misi perusahaan, berikut adalah informasi yang disampaikan oleh Ibu Warda Bachtiar dalam sesi wawancara yang dilakukan dengan peneliti:

“Setiap hari senin dibacakan visi dan misi dari bank Muamalat KCP Parepare. Adanya pelatihan misalkan menjelaskan Visi dan Misi Bank Muamalat untuk kedepannya, menjelaskan warna logo Bank Muamalat”⁶⁸.

Dalam hasil wawancara tersebut, tergambar sebuah rutinitas yang konsisten dan terstruktur yang dilaksanakan setiap hari Senin di Kantor Cabang Pembantu (KCP) Bank Muamalat Parepare. Praktik ini mencerminkan dedikasi yang kuat terhadap komunikasi internal dan penguatan identitas perusahaan. Dengan membacakan visi dan misi Bank Muamalat setiap hari Senin, manajemen KCP Parepare memberikan penekanan yang jelas terhadap pentingnya pemahaman dan internalisasi terhadap nilai-nilai yang mendasari eksistensi dan operasional perusahaan. Tindakan ini juga mencerminkan keinginan untuk memperkokoh koneksi emosional antara karyawan dengan tujuan dan arah strategis Bank Muamalat secara keseluruhan. Lebih lanjut, pelatihan yang disebutkan, seperti penjelasan tentang visi dan misi yang ditujukan untuk masa depan Bank Muamalat, serta penjelasan mengenai makna warna dalam logo perusahaan, menandakan upaya untuk meningkatkan pemahaman dan

⁶⁸ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 11.49

keterlibatan karyawan terhadap identitas korporat. Pelatihan semacam itu memainkan peran penting dalam membangun budaya organisasional yang kokoh, di mana setiap anggota tim memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai, tujuan, dan identitas perusahaan yang mereka wakili. Dengan demikian, praktik ini tidak hanya menjadi sarana untuk menyampaikan informasi, tetapi juga menjadi instrumen untuk membangun kesadaran kolektif dan komitmen terhadap visi bersama, yang pada gilirannya dapat membentuk kinerja yang lebih kuat dan kesatuan yang lebih kokoh di dalam organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh Ibu Nabila Azizah dalam sesi wawancara yang dilakukan dengan peneliti:

“Visi dan misi Bank Muamalat KCP Parepare diingatkan setiap minggu melalui pembacaan rutin dan pelatihan khusus yang menjelaskan detail visi, misi, dan simbol perusahaan”

⁶⁹Hasil wawancara menjelaskan bahwa Visi dan misi Bank Muamalat KCP Parepare merupakan elemen kunci yang terus diingatkan dan diperkuat dalam struktur organisasi perusahaan tersebut. Dalam konteks ini, pendekatan yang diadopsi oleh Bank Muamalat KCP Parepare menekankan pentingnya kejelasan dan pemahaman yang mendalam terhadap visi dan misi perusahaan. Hal ini tercermin dalam praktik pembacaan rutin dan pelatihan khusus yang dilakukan setiap minggu. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh anggota tim, dari manajemen hingga staf operasional, memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai arah dan tujuan jangka panjang perusahaan.

⁶⁹ Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 31 Mei Pukul 12:51

Dengan demikian, pembacaan rutin dan pelatihan khusus tersebut tidak hanya menjadi sekadar ritual formalitas, melainkan sebuah upaya yang sistematis untuk memperkuat identitas perusahaan dan mendorong keselarasan dalam upaya mencapai tujuan bersama. Melalui pembacaan rutin, setiap anggota organisasi diingatkan secara teratur tentang visi yang diusung oleh Bank Muamalat KCP Parepare, memastikan bahwa visi tersebut tidak hanya menjadi slogan kosong, tetapi menjadi panduan yang nyata dalam setiap langkah yang diambil. Sementara itu, pelatihan khusus yang menjelaskan secara rinci visi, misi, dan simbol perusahaan menunjukkan komitmen yang serius dalam memastikan bahwa tidak ada kebingungan atau ketidakjelasan terkait dengan hal-hal tersebut. Dengan mendalaminya dalam pelatihan khusus, anggota tim diberikan kesempatan untuk mengeksplorasi aspek-aspek yang lebih kompleks dan mendalam dari visi dan misi perusahaan, yang pada gilirannya dapat mengilhami kreativitas, inovasi, dan dedikasi yang lebih besar dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, pelatihan khusus juga menciptakan platform untuk dialog dan pertukaran gagasan antara anggota tim, memfasilitasi pemahaman yang lebih mendalam dan penerimaan bersama terhadap nilai-nilai yang dianut oleh Bank Muamalat KCP Parepare. Dalam konteks ini, pembacaan rutin dan pelatihan khusus tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai wahana untuk membangun budaya perusahaan yang kuat dan terintegrasi, di mana setiap individu merasa terlibat dan berkontribusi secara aktif dalam mewujudkan visi dan misi bersama. Dengan demikian, pendekatan ini mencerminkan

komitmen Bank Muamalat KCP Parepare dalam membangun organisasi yang berpusat pada nilai, di mana visi dan misi bukanlah sekadar kata-kata kosong, melainkan prinsip-prinsip yang hidup dan diterapkan dalam setiap aspek kegiatan perusahaan.

Penerapan aspek transparansi dalam *Good Corporate Governance* di Bank Muamalat dapat dilihat melalui implementasi *Muamalat Smart Office* dan portal karyawan MHP (*Muamalat Human Power*). *Muamalat Smart Office* menyediakan akses yang luas kepada karyawan untuk berbagai materi terkait Perbankan Syariah, *Good Corporate Governance*, sistem bank, serta peraturan dan modul-modul penting lainnya, memastikan bahwa semua informasi relevan tersedia secara terstruktur dan mudah diakses. Selain itu, portal MHP memfasilitasi pengajuan cuti, pengecekan jumlah cuti, izin, serta akses ke pelatihan dan tes online, memungkinkan transparansi dalam administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia. Informasi penting disebarluaskan melalui MHP dengan mekanisme absensi yang memastikan karyawan telah mengakses materi tersebut. Bank Muamalat juga menunjukkan komitmennya terhadap transparansi dengan menjaga kerahasiaan laporan pelanggaran dan menerapkan tindakan disipliner yang jelas, seperti pengembalian uang dan pengunduran diri bagi pelanggar. Selain itu, visi dan misi bank dibacakan secara rutin setiap minggu dan dijelaskan dalam pelatihan khusus, memperkuat pemahaman dan kepatuhan terhadap tujuan perusahaan. Pendekatan ini tidak hanya mendukung transparansi tetapi juga memperkuat integritas dan komitmen karyawan terhadap prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.

b) Akuntabilitas

Berikut adalah informasi yang diperoleh oleh peneliti dari Ibu warda bachtiar terkait dengan Bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare memastikan bahwa setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas

“Dalam MHP (*Muamalat Human Power*) ada namanya *about my self* yaitu tentang data karyawan seperti *grede*, tanggal dan bulan masuk, maupun Jabatan”⁷⁰

Hasil wawancara yang diberikan mengungkapkan bahwa di dalam sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diterapkan oleh *Muamalat Human Power* (MHP), terdapat sebuah komponen yang disebut "*about myself*" atau "tentang diri saya." Komponen ini berfungsi sebagai basis data yang menyimpan informasi mendetail mengenai setiap karyawan. Data yang dicakup dalam bagian ini meliputi berbagai aspek penting yang berkaitan dengan identitas dan status karyawan dalam organisasi. Secara lebih spesifik, data tersebut mencakup informasi mengenai "*gret*" atau mungkin yang dimaksud adalah "*grade*" yang menunjukkan tingkat atau kategori posisi karyawan dalam struktur organisasi. Selain itu, terdapat juga informasi mengenai tanggal dan bulan saat karyawan mulai bergabung dengan perusahaan, yang mencerminkan durasi atau masa kerja mereka di perusahaan tersebut. Tidak ketinggalan, jabatan atau posisi yang diduduki oleh karyawan tersebut juga tercatat dalam komponen ini. Dengan kata lain, "*about myself*" bertindak sebagai profil komprehensif yang mencerminkan perjalanan dan posisi setiap karyawan dalam perusahaan, memberikan

⁷⁰ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 11.54

pandangan yang jelas tentang sejarah kerja, peran, dan status mereka yang sangat berguna untuk tujuan manajemen dan pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh. Informasi ini tidak hanya penting untuk keperluan administratif, tetapi juga memainkan peran krusial dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan karier, penilaian kinerja, dan pengelolaan talenta dalam organisasi, sehingga memungkinkan perusahaan untuk menjaga efisiensi operasional serta mengoptimalkan kontribusi individu terhadap tujuan korporasi secara keseluruhan.

Hal ini juga sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Nabila Azizah selaku pegawai Bank Muamalat KCP Parepare dalam sesi wawancara dengan peneliti yang menyimpulkan bahwa:

“MHP menyediakan informasi pribadi yang detail untuk setiap karyawan, termasuk jabatan, tanggal masuk, dan tugas spesifik, memastikan pemahaman yang jelas tentang peran masing-masing”⁷¹.

Dalam wawancara dengan Ibu Nabila Azizah, seorang pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu (KCP) Parepare, beliau menjelaskan dengan rinci mengenai pentingnya sistem *Muamalat human power* (MHP) dalam organisasi perbankan, khususnya di Bank Muamalat. Ibu Nabila menekankan bahwa MHP memainkan peran krusial dalam menyediakan dan mengelola informasi pribadi setiap karyawan dengan detail yang sangat mendalam. Sistem ini mencakup data komprehensif mengenai setiap individu yang bekerja di bank tersebut, termasuk posisi atau jabatan mereka, tanggal resmi mereka mulai bekerja, serta tanggung

⁷¹ Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 31 Mei Pukul 12:54

jawab spesifik yang mereka emban. Dengan adanya informasi yang terstruktur dan terperinci ini, setiap karyawan dapat memahami dengan jelas peran mereka dalam organisasi. Hal ini tidak hanya memfasilitasi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien tetapi juga memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki kesadaran dan pemahaman yang tepat mengenai kontribusi dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Ibu Nabila juga menyoroti bahwa pemahaman yang jelas tentang peran masing-masing individu membantu dalam menghindari tumpang tindih tugas dan meningkatkan koordinasi serta kerjasama di antara para karyawan. Selain itu, informasi yang akurat dan terperinci ini memudahkan manajemen dalam melakukan evaluasi kinerja, pengembangan karir, dan perencanaan suksesi. Secara keseluruhan, penerapan MHP yang efektif di Bank Muamalat KCP Parepare menunjukkan komitmen bank terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang professional dan strategis, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja keseluruhan bank.

Sedangkan terkait dengan Sejauh mana karyawan merasa bahwa perincian tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan posisi dan peran mereka di perusahaan, Ibu Warda Bachtiar selaku Pegawai Bank Muamalat KCP Parepare menjelaskan dalam sesi wawancara sebagai berikut:

“Karyawan bekerja sesuai dengan *job* masing-masing walaupun karyawan merasa bukan pekerjaannya namun itupun tergantung pada dirinya masing-masing karena karyawan bank Muamalat sudah diajarkan untuk multitasking (bisa semua dikerjakan)”⁷²

⁷² Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 11.58

Dalam wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar, seorang pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare, terungkap bahwa para karyawan di bank tersebut menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan job description yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, terdapat situasi di mana karyawan merasa tugas-tugas yang mereka lakukan bukanlah bagian dari tanggung jawab utama mereka. Namun, hal ini sangat bergantung pada sikap dan inisiatif individu masing-masing karyawan. Bank Muamalat telah menanamkan budaya kerja multitasking pada seluruh karyawannya, yang berarti bahwa setiap karyawan diharapkan mampu menangani berbagai jenis tugas, tidak terbatas pada *job description* yang spesifik. Kemampuan untuk melakukan *multitasking* ini telah diajarkan dan dibiasakan dalam lingkungan kerja di Bank Muamalat, sehingga para karyawan tidak hanya terbatas pada satu jenis pekerjaan saja, tetapi juga dapat menyelesaikan berbagai tugas lain yang mungkin muncul. Dengan demikian, budaya kerja yang fleksibel dan adaptif ini memungkinkan Bank Muamalat untuk beroperasi lebih efektif dan efisien, karena karyawan memiliki keterampilan yang luas dan dapat diandalkan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang diperlukan dalam operasional sehari-hari.

Hal tersebut juga disampaikan oleh Ibu Nabila Azizah selaku Pegawai Bank Muamalat KCP Parepare dalam sesi wawancara yang dilakukan dengan peneliti:

“Meskipun perincian tugas sesuai dengan posisi, karyawan juga diajarkan untuk multitasking, memungkinkan fleksibilitas dalam tugas yang mungkin di luar tanggung jawab utama mereka”⁷³

⁷³ Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 31 Mei Pukul 12:59

Dalam wawancara dengan Ibu Nabila Azizah, seorang pegawai Bank Muamalat KCP Parepare, terungkap bahwa meskipun setiap karyawan memiliki perincian tugas yang sesuai dengan posisi masing-masing, institusi tersebut juga memberikan pelatihan yang komprehensif mengenai kemampuan multitasking. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan fleksibilitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang mungkin berada di luar tanggung jawab utama mereka. Ibu Nabila menjelaskan bahwa pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan mampu menghadapi berbagai situasi kerja yang dinamis dan kompleks. Selain itu, pelatihan multitasking ini dianggap penting dalam rangka meningkatkan efisiensi operasional dan efektivitas pelayanan kepada nasabah. Dengan kata lain, Bank Muamalat berupaya membekali karyawan dengan keterampilan yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tugas dan tanggung jawab, serta mendukung satu sama lain dalam lingkungan kerja yang kolaboratif. Strategi ini juga menunjukkan komitmen bank terhadap pengembangan profesional karyawan, dengan menekankan pentingnya memiliki kompetensi yang beragam agar dapat memenuhi tuntutan kerja yang terus berkembang. Dengan demikian, Bank Muamalat tidak hanya mempersiapkan karyawan untuk menjalankan fungsi spesifik mereka dengan baik, tetapi juga memastikan mereka memiliki kemampuan untuk menangani berbagai tantangan operasional yang mungkin timbul di masa depan.

Terkait dengan Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, berikut adalah informasi yang disampaikan oleh Ibu Warda Bachtiar dalam sesi wawancara dengan peneliti:

“Training masing-masing bagian seperti (*Training Teller, zoom meeting Teller, bagian supervisor, bagian khusus pimpinan cabang*)”.⁷⁴

Dalam wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar, seorang pegawai Bank Muamalat KCP Parepare, terungkap bahwa institusi tersebut menaruh perhatian besar pada pengembangan kompetensi dan keterampilan karyawan melalui serangkaian pelatihan yang terstruktur dan sistematis. Pelatihan-pelatihan ini mencakup berbagai aspek operasional dan manajerial yang spesifik, disesuaikan dengan fungsi dan tanggung jawab setiap posisi. Salah satu bentuk pelatihan yang diadakan adalah pelatihan untuk *Teller*, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan layanan mereka dalam menangani transaksi sehari-hari di bank. Selain itu, Bank Muamalat juga memanfaatkan teknologi dengan mengadakan sesi pelatihan melalui *Zoom meeting* untuk para *Teller*, yang memungkinkan mereka untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan terbaru di sektor perbankan meskipun berada di lokasi yang berbeda.

Lebih lanjut, bank ini juga memberikan perhatian khusus pada bagian *supervisor*, yang memiliki peran penting dalam mengawasi dan mengendalikan proses operasional untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan internal dan regulasi eksternal. Pelatihan untuk bagian ini

⁷⁴ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 12:01

difokuskan pada peningkatan kapasitas pengawasan dan mitigasi risiko, yang esensial untuk menjaga integritas dan keamanan sistem perbankan. Tidak kalah penting, pelatihan khusus juga diberikan kepada pimpinan cabang, yang dirancang untuk memperkuat kemampuan manajerial dan kepemimpinan mereka. Pelatihan ini mencakup aspek-aspek seperti strategi bisnis, pengambilan keputusan, dan pengelolaan sumber daya manusia, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional cabang secara keseluruhan. Dengan adanya program pelatihan yang komprehensif ini, Bank Muamalat berkomitmen untuk memastikan bahwa seluruh karyawan, dari level operasional hingga manajerial, memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memberikan layanan terbaik kepada nasabah dan mendukung pertumbuhan serta keberlanjutan bank di masa depan

Hal yang serupa juga disampaikan oleh Ibu Nabila Azizah yang juga merupakan Pegawai dari Bank Muamalat KCP Parepare dalam sesi wawancara dengan peneliti sebagai berikut:

“Pelatihan khusus untuk setiap bagian dan peran memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka”.⁷⁵

Ibu Nabila Azizah, seorang pegawai Bank Muamalat KCP Parepare, menegaskan pentingnya pelatihan khusus yang disesuaikan untuk setiap bagian dan peran dalam institusi perbankan tersebut. Menurut beliau, pelatihan ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki

⁷⁵ Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 31 Mei Pukul 13:01

kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan seperti di Bank Muamalat, pemahaman yang mendalam mengenai tugas spesifik serta tanggung jawab yang melekat pada setiap posisi kerja menjadi kunci utama untuk mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal. Pelatihan yang diberikan mencakup berbagai aspek teknis dan non-teknis yang relevan dengan pekerjaan sehari-hari karyawan, termasuk tetapi tidak terbatas pada keterampilan manajerial, pengetahuan produk perbankan syariah, dan pemahaman regulasi perbankan. Selain itu, pelatihan ini juga mencakup peningkatan kemampuan komunikasi dan pelayanan pelanggan yang efektif, yang esensial dalam menjaga kepuasan nasabah dan reputasi bank. Lebih lanjut, Ibu Nabila menjelaskan bahwa pelatihan berkelanjutan ini tidak hanya mempersiapkan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik, tetapi juga berfungsi sebagai sarana pengembangan karir, memungkinkan mereka untuk terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan perubahan serta inovasi yang terjadi di sektor perbankan. Dengan demikian, pelatihan khusus ini merupakan investasi strategis bagi Bank Muamalat dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian visi dan misi institusi secara keseluruhan.

Terkait dengan sistem pengendalian internal di perusahaan memastikan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas, berikut adalah informasi yang diperoleh dari Ibu Warda Bachtiar selaku pegawai Bank Muamalat KCP Parepare dalam sebuah sesi wawancara dengan peneliti:

“Sistem kepegawaian Muamalat sangat bagus integrasinya karena apapun yang karyawan input bisa tanpa harus menanyakan langsung kepada bos seperti mengajukan cuti, izin dan sebagainya namun sudah bisa lewat handphone”⁷⁶.

Dalam wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar, seorang pegawai Bank Muamalat KCP Parepare, beliau menjelaskan secara mendetail mengenai keunggulan sistem kepegawaian di institusinya. Sistem kepegawaian di Bank Muamalat diakui memiliki integrasi yang sangat baik, yang memungkinkan karyawan untuk melakukan berbagai aktivitas administratif dengan efisien dan efektif. Misalnya, karyawan dapat mengajukan permohonan cuti atau izin tanpa perlu melalui proses yang berbelit atau harus menanyakan secara langsung kepada atasan mereka. Kemudahan ini diperoleh melalui penggunaan perangkat teknologi canggih yang memungkinkan karyawan untuk melakukan input data dan permohonan tersebut hanya dengan menggunakan telepon genggam. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas administratif mereka. Sistem yang terintegrasi dengan baik ini menunjukkan komitmen Bank Muamalat dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung proses kerja yang lebih modern dan responsif terhadap kebutuhan karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

⁷⁶ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 12:04

Pernyataan tersebut didukung pula oleh pernyataan yang disampaikan oleh Ibu Nabila Azizah dalam sesi wawancara yang dilakukan dengan peneliti:

“Sistem kepegawaian terintegrasi memungkinkan karyawan mengelola berbagai kebutuhan administratif secara mandiri melalui perangkat *mobile*, memastikan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas”.⁷⁷

Hasil wawancara dengan Ibu Nabila Azizah, pegawai Bank Muamalat KCP Parepare, menyoroti pentingnya dan efektivitas sistem kepegawaian terintegrasi yang diimplementasikan di institusi perbankan tersebut. Sistem ini memungkinkan karyawan untuk mengelola berbagai kebutuhan administratif secara mandiri melalui perangkat *mobile*, yang mencakup proses seperti pengajuan cuti, pemantauan absensi, dan akses ke informasi gaji. Implementasi teknologi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional dengan mengurangi ketergantungan pada proses manual dan kertas, tetapi juga memperkuat akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Melalui platform ini, setiap karyawan dapat mengakses dan memantau aktivitas mereka sendiri secara real-time, memberikan transparansi yang lebih besar dalam setiap aspek operasional. Selain itu, sistem ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi karyawan untuk mengatur waktu dan tugas mereka, memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas inti mereka tanpa terganggu oleh proses administratif yang bertele-tele. Dengan demikian, sistem kepegawaian terintegrasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat manajemen, tetapi juga sebagai alat strategis

⁷⁷ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 12:07

yang mendukung peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan. Integrasi teknologi mobile dalam sistem kepegawaian juga mencerminkan adaptasi Bank Muamalat terhadap tren digitalisasi yang terus berkembang, memastikan bahwa mereka tetap kompetitif dan relevan di era digital. Ibu Nabila menegaskan bahwa keberhasilan implementasi sistem ini juga sangat bergantung pada dukungan dari manajemen puncak dan kesediaan karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi baru. Secara keseluruhan, wawancara ini mengungkapkan bagaimana Bank Muamalat berhasil mengoptimalkan kinerja karyawan melalui penerapan sistem kepegawaian yang modern dan efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan layanan kepada nasabah dan pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Penerapan aspek akuntabilitas dalam *Good Corporate Governance* di MHP (*Muamalat Human Power*) mencerminkan kepatuhan yang tinggi terhadap standar manajerial dan transparansi. Sistem informasi kepegawaian di MHP menyediakan data karyawan yang detail, termasuk jabatan, tanggal dan bulan masuk, serta tugas spesifik masing-masing. Informasi ini memastikan adanya pemahaman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab setiap karyawan, serta memungkinkan pelaksanaan tugas yang sesuai dengan posisi mereka. Selain itu, MHP menerapkan pelatihan khusus untuk setiap bagian, seperti *Training Teller* dan *zoom meeting Teller*, guna memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Meskipun perincian tugas disesuaikan dengan posisi, karyawan juga diajarkan untuk

multitasking, yang memberikan fleksibilitas dalam menangani tugas yang mungkin berada di luar tanggung jawab utama mereka. Sistem kepegawaian yang terintegrasi memungkinkan karyawan untuk mengelola kebutuhan administratif secara mandiri melalui perangkat *mobile*, seperti pengajuan cuti dan izin, tanpa harus meminta persetujuan langsung dari atasan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga mendukung akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas, memperkuat komitmen perusahaan terhadap prinsip-prinsip *good corporate governance*.

c) **Responsibilitas**

Berikut adalah pernyataan yang disampaikan oleh Ibu warda Bachtiar terkait dengan Bagaimana perusahaan memastikan bahwa karyawan mematuhi semua ketentuan hukum yang berlaku dalam menjalankan tugas mereka

“Setiap bulan ada yang namanya owernas peringatan seperti selalu mengingatkan sosialisasi dikantor, sosialisasi anti fraud”⁷⁸

Hasil wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar, pegawai Bank Muamalat KCP Parepare, memberikan wawasan mendalam mengenai prosedur internal yang dilakukan oleh bank untuk menjaga integritas dan transparansi operasional. Dalam penjelasannya, Ibu Warda menyatakan bahwa setiap bulan, Bank Muamalat KCP Parepare melaksanakan kegiatan yang disebut "owernas peringatan". Kegiatan ini bertujuan untuk mengingatkan dan memperkuat kesadaran seluruh karyawan mengenai

⁷⁸ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 12:10

pentingnya sosialisasi terkait berbagai aspek operasional di bank. Salah satu fokus utama dari sosialisasi ini adalah penyuluhan dan pengingat tentang kebijakan anti fraud. Sosialisasi anti fraud ini dirancang untuk memastikan bahwa semua pegawai memahami dan mematuhi regulasi serta kebijakan yang ada guna mencegah terjadinya tindakan penipuan dalam berbagai bentuk. Melalui pendekatan ini, Bank Muamalat KCP Parepare berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel, sekaligus mengurangi risiko terjadinya penyelewengan atau kejahatan keuangan. Sosialisasi rutin ini juga mencakup diskusi mengenai prosedur dan protokol yang harus diikuti oleh pegawai, serta pelatihan untuk mengenali tanda-tanda potensi fraud. Dengan demikian, "owernas peringatan" tidak hanya berfungsi sebagai pengingat rutin, tetapi juga sebagai alat edukasi yang berkelanjutan untuk memperkuat budaya integritas dan kepatuhan di lingkungan kerja. Kegiatan ini merupakan bagian integral dari upaya Bank Muamalat dalam menjaga kredibilitas dan kepercayaan nasabah serta pihak-pihak terkait lainnya, dengan memastikan bahwa seluruh proses operasional dilakukan sesuai dengan standar etika dan hukum yang berlaku.

Hal yang sama juga diutarakan oleh Ibu Nabila Azizah⁷⁹ yang juga merupakan pegawai dari Bank Muamalat KCP Parepare pada sebuah sesi wawancara yang dilakukan dengan peneliti:

“Perusahaan melakukan sosialisasi rutin setiap bulan untuk mengingatkan karyawan tentang kepatuhan terhadap hukum, termasuk sosialisasi anti-fraud”⁸⁰

Hasil wawancara dengan Ibu Nabila Azizah, seorang pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare, mengungkapkan bahwa perusahaan secara konsisten menjalankan program sosialisasi rutin setiap bulan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku. Program ini mencakup berbagai aspek penting, termasuk upaya pencegahan terhadap tindakan kecurangan (anti-fraud). Sosialisasi ini tidak hanya berfungsi sebagai pengingat bagi karyawan tentang pentingnya mematuhi hukum, tetapi juga sebagai sarana edukasi yang bertujuan untuk memperkuat integritas dan etika kerja di lingkungan perusahaan. Dengan adanya sosialisasi yang terstruktur dan berkelanjutan ini, perusahaan berusaha memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang mendalam mengenai konsekuensi hukum dari tindakan kecurangan, serta tanggung jawab mereka dalam menjaga kepercayaan nasabah dan integritas operasional bank. Lebih lanjut, program ini mencerminkan komitmen Bank Muamalat KCP Parepare terhadap prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dan upaya mereka dalam menciptakan budaya kerja yang transparan dan akuntabel. Dengan demikian, sosialisasi rutin ini menjadi salah satu pilar utama dalam strategi perusahaan untuk mencegah dan mendeteksi potensi tindakan fraud, serta untuk

⁸⁰ Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 31 Mei Pukul 13:03

menumbuhkan lingkungan kerja yang berlandaskan pada nilai-nilai kejujuran dan profesionalisme.

Penerapan aspek tanggung jawab dalam *Good Corporate Governance* di Bank Muamalat KCP Parepare tercermin dari komitmen perusahaan dalam melaksanakan sosialisasi rutin setiap bulan. Kegiatan ini tidak hanya berfungsi untuk mengingatkan karyawan tentang kepatuhan terhadap hukum, tetapi juga khususnya mengenai pencegahan dan penanggulangan fraud. Dengan mengadakan peringatan berkala seperti ini, Bank Muamalat KCP Parepare berupaya menjaga integritas dan transparansi operasionalnya, memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan mematuhi standar kepatuhan yang berlaku. Sosialisasi ini merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang etis dan mematuhi prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi keuangan tersebut.

d) Independensi

Berikut adalah pernyataan yang disampaikan oleh Ibu warda Bachtiar selaku pegawai Bak Muamalat KCP Parepare terkait dengan Sejauh mana karyawan merasa bahwa program-program yang disusun telah memperhitungkan kebutuhan dan kepentingan mereka secara obyektif.

“Sangat jauh karena karyawan bekerja ada yang namanya peraturan distnaker (dinas tenaga kerja), manajer tidak boleh semena-mena terhadap karyawan minimal sesuai dengan arahan atau aturan dari

dinas tenaga kerja namun boleh di atasnya tetapi tidak boleh dibawah dari ketentuan dinas tenaga kerja”.⁸¹

Dalam hasil wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar, seorang pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare, terungkap bahwa hubungan antara manajer dan karyawan di institusi tersebut terikat oleh peraturan yang ketat, khususnya yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja. Ia menjelaskan bahwa peraturan ini menegaskan bahwa manajer tidak diperbolehkan bertindak sewenang-wenang terhadap karyawan. Sebaliknya, mereka diwajibkan untuk mematuhi arahan atau aturan yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja. Hal ini menunjukkan adanya keterikatan yang kuat antara kebijakan internal perusahaan dengan peraturan yang diberlakukan oleh instansi pemerintah terkait tenaga kerja. Dalam konteks ini, manajer memiliki keleluasaan untuk memberikan arahan atau aturan yang lebih ketat dari yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja, namun tidak diperbolehkan untuk mengambil tindakan yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kerja sama antara manajer dan karyawan di Bank Muamalat KCP Parepare sangat dipengaruhi oleh peraturan dan arahan yang berasal dari instansi pemerintah terkait, yang menempatkan kewenangan manajer dalam kerangka yang terbatas oleh standar yang telah ditetapkan secara eksternal. Dalam konteks akademis, hal ini mencerminkan pentingnya pengaturan hubungan industrial yang sejalan dengan hukum dan regulasi yang berlaku, serta menyoroti pentingnya keterbukaan dan keteraturan dalam hubungan antara manajemen dan tenaga

⁸¹ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 12:12

kerja dalam sebuah organisasi, sebagai aspek integral dalam menjaga stabilitas dan keadilan dalam lingkungan kerja.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Nabila Azizaah dalam sesi wawancara yang dilakukan dengan peneliti:

“Program disusun dengan memperhitungkan kebutuhan karyawan secara obyektif, sesuai dengan peraturan dinas tenaga kerja, memastikan manajer tidak bertindak semena-mena”⁸².

Dalam hasil wawancara dengan Ibu Nabila Azizah, yang menjabat sebagai pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare, terungkap bahwa program-program yang disusun di lembaga tersebut memiliki landasan yang kokoh dan terstruktur. Ibu Nabila mengindikasikan bahwa setiap langkah dalam perencanaan program dilakukan dengan cermat dan mempertimbangkan kebutuhan karyawan secara obyektif. Pendekatan ini memastikan bahwa kebijakan yang diimplementasikan tidak hanya sesuai dengan peraturan dinas tenaga kerja yang berlaku, tetapi juga berorientasi pada kesejahteraan dan kepentingan karyawan secara keseluruhan. Salah satu poin penting yang diungkapkan oleh Ibu Nabila adalah pentingnya menjaga agar manajer tidak bertindak semena-mena dalam pelaksanaan program-program tersebut. Hal ini menunjukkan komitmen Bank Muamalat untuk menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan keadilan dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Bank Muamalat KCP Parepare memiliki pendekatan yang holistik dalam mengelola sumber daya manusia, yang tidak hanya memperhatikan aspek

⁸² Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 31 Mei Pukul 13:06

hukum dan regulasi, tetapi juga memperhatikan aspek moral dan etika dalam setiap tindakan dan kebijakan yang diambil.

Terkait dengan Bagaimana perusahaan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara independen dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan pihak lain, berikut adalah paparan yg disampaikan oleh Ibu warda Bachtiar selaku pegawai Bank Muamalat KCP Parepare dalam sesi wawncara dengan peneliti:

“Ini merupakan tugas dari supervisor untuk memperhatikan kinerja karyawan yang berada dibawahnya”⁸³.

Penjelasan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar, seorang pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare, menyoroti peran penting seorang supervisor dalam mengawasi dan memperhatikan kinerja karyawan di bawah naungannya. Dalam konteks ini, tugas seorang supervisor tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas-tugas administratif atau manajerial semata, tetapi juga melibatkan aspek pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Ibu Warda Bachtiar menggarisbawahi bahwa pentingnya pemantauan kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga dengan upaya pengembangan potensi karyawan serta pembinaan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan memperhatikan kinerja karyawan secara cermat, seorang supervisor mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu dalam timnya, sehingga dapat memberikan arahan dan dukungan yang sesuai guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

⁸³ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 29 Mei Pukul 12:14

Selain itu, pendekatan yang proaktif dan responsif dari seorang supervisor dalam memperhatikan kinerja karyawan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan profesional yang berkelanjutan. Dengan demikian, pernyataan bahwa "ini merupakan tugas dari supervisor untuk memperhatikan kinerja karyawan yang berada di bawahnya" bukanlah sekadar pernyataan kosong, melainkan sebuah prinsip manajemen yang fundamental dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan

Sejalan dengan opini tersebut, Ibu Nabila Azizah juga mengungkapkan dalam sesi wawancara yang dilakukan dengan peneliti sebagai berikut:

“Supervisor bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara independen tanpa pengaruh pihak lain, dengan memperhatikan kinerja karyawan”⁸⁴.

Dalam hasil wawancara dengan Ibu Nabila Azizah, seorang pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare, terungkap bahwa peran seorang supervisor sangatlah penting dalam mengawasi dan mengelola jalannya pekerjaan di institusi tersebut. Ia menjelaskan bahwa supervisor memiliki tanggung jawab utama untuk memastikan bahwa setiap tugas dan kewajiban dilaksanakan secara independen tanpa adanya intervensi atau pengaruh dari pihak lain. Hal ini mencerminkan prinsip-prinsip etika yang mendasari operasional perbankan Islam, di mana transparansi, akuntabilitas, dan keadilan menjadi landasan utama dalam setiap aktivitas bisnis. Dengan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara independen, supervisor

⁸⁴ Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 31 Mei Pukul 13:09

tidak hanya memastikan keberlangsungan bisnis yang stabil, tetapi juga menjaga integritas dan reputasi perusahaan. Lebih lanjut, Ibu Nabila menegaskan bahwa supervisi yang efektif juga memperhatikan kinerja karyawan, bukan hanya sebatas mengawasi jalannya proses kerja. Supervisor perlu memahami kebutuhan dan potensi masing-masing karyawan, memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan, serta mengembangkan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dalam konteks perbankan syariah, di mana prinsip keadilan sangat ditekankan, supervisi yang baik juga harus memastikan bahwa distribusi tugas dan tanggung jawab dilakukan secara merata sesuai dengan kemampuan dan kompetensi masing-masing individu. Dengan demikian, peran seorang supervisor tidak hanya terbatas pada pengawasan, tetapi juga melibatkan aspek pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas kerja secara keseluruhan.

Dalam penerapan aspek independensi pada Bank Muamalat KCP Parepare, terdapat upaya yang konsisten untuk memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan yang diambil berkaitan dengan karyawan dilakukan secara obyektif dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Bank ini mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja, yang mengatur batasan-batasan perlakuan terhadap karyawan, sehingga manajer tidak dapat bertindak secara semena-mena. Program yang disusun oleh bank juga mempertimbangkan kebutuhan karyawan dengan cara yang objektif, memastikan bahwa keputusan diambil berdasarkan peraturan resmi dan tidak melampaui batas ketentuan. Tugas supervisor di Bank

Muamalat KCP Parepare mencakup pemantauan kinerja karyawan di bawahnya dengan independen, memastikan bahwa pekerjaan dilakukan tanpa adanya pengaruh dari pihak lain. Dalam hal ini, supervisor berperan penting untuk menjaga agar setiap proses manajerial dan evaluasi kinerja tetap berlandaskan pada prinsip-prinsip yang adil dan transparan, sejalan dengan peraturan dari Dinas Tenaga Kerja.

e) **Kesetaraan dan Kewajaran**

Terkait dengan Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan masukan mereka, berikut adalah paparan yang disampaikan oleh Ibu Warda Bachtiar⁸⁵ dalam sesi wawancara dengan peneliti:

“Difasilitasi untuk itu karena semisal jika ada karyawan yang ingin curhat, komplain, meminta dan sebagainya bisa langsung ke HC”⁸⁶.

Dalam hasil wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar, seorang pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare, terungkap bahwa bank tersebut menghadirkan sebuah fasilitas yang memungkinkan para karyawan untuk menyuarkan berbagai permasalahan yang mereka hadapi. Fasilitas ini, yang disebut *Human Capital (HC)*, dirancang dengan tujuan untuk memberikan ruang bagi karyawan untuk berkomunikasi secara langsung mengenai segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, seperti curhat, komplain, permintaan, dan sebagainya. Dalam konteks ini, HC

⁸⁶ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 12:18

berperan sebagai jembatan antara manajemen dan karyawan, memfasilitasi dialog terbuka yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas di tempat kerja. Kehadiran HC ini menunjukkan bahwa Bank Muamalat KCP Parepare mengakui pentingnya mendengarkan suara internal dari para karyawan dan memberikan perhatian yang serius terhadap isu-isu yang mungkin memengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen modern yang menekankan pentingnya membangun lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didengar. Dengan adanya HC, karyawan dapat merasa lebih diakui dan didukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Selain itu, HC juga dapat menjadi alat yang efektif dalam menangani konflik internal dan mempromosikan kerjasama antara berbagai departemen dan tingkatan dalam organisasi. Dengan demikian, kehadiran fasilitas HC di Bank Muamalat KCP Parepare tidak hanya mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga merupakan strategi yang cerdas dalam meningkatkan produktivitas dan memperkuat budaya kerja yang positif.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Nabila Azizah dalam sesi wawancara yang dilakukan dengan peneliti:

“Karyawan difasilitasi untuk menyampaikan pendapat, komplain, atau masukan melalui *Human Capital* (HC), memastikan keterbukaan dan aksesibilitas”⁸⁷.

⁸⁷ Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 31 Mei Pukul 13:11

Dalam hasil wawancara dengan Ibu Nabila Azizah, seorang pegawai Bank Muamalat KCP Parepare, terungkap bahwa bank tersebut memiliki kebijakan yang mendukung keterbukaan dan aksesibilitas bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, komplain, atau masukan. Hal ini terwujud melalui penggunaan *Human Capital* (HC) sebagai saluran utama bagi karyawan untuk mengungkapkan beragam pandangan dan evaluasi terhadap berbagai aspek operasional dan kebijakan perusahaan. Keterbukaan ini menjadi kunci dalam memastikan bahwa setiap karyawan merasa didengar dan dihargai atas kontribusi dan pengalaman mereka. Melalui HC, para karyawan memiliki platform yang aman dan terstruktur untuk berbagi ide, saran, atau bahkan keluhan terkait dengan berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja. Ini memberikan kesempatan bagi manajemen untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang perasaan dan persepsi karyawan terhadap berbagai inisiatif dan kebijakan yang ada. Dengan demikian, Bank Muamalat KCP Parepare dapat secara proaktif menanggapi masukan tersebut dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan serta efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, keberadaan HC tidak hanya sebagai jembatan komunikasi antara karyawan dan manajemen, tetapi juga sebagai wadah yang mendorong terciptanya budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif di mana setiap individu merasa memiliki peran yang penting dalam kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan. Dengan demikian, Bank Muamalat KCP Parepare menegaskan komitmennya untuk membangun lingkungan kerja

yang responsif, adil, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama, di mana setiap suara dihargai dan setiap kontribusi diakui dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Di sisi yang lain, terkait dengan bagaimana perusahaan memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan bersifat setara dan adil, berikut adalah paapran yang disampaikan oleh Ibu warda Bachtiar dalam sesi wawancara:

“Sesuai dengan peraturan distnaker (dinas tenaga kerja)⁸⁸”

Hasil wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar, seorang pegawai di Bank Muamalat KCP Parepare, mengungkapkan bahwa sistem kompensasi di Bank Muamalat KCP Parepare diatur sesuai dengan peraturan dinas tenaga kerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan kesetaraan dan keadilan dalam pembayaran kepada karyawan. Dalam konteks ini, keadilan merujuk pada prinsip bahwa setiap karyawan harus menerima imbalan yang setara untuk kontribusi dan usaha yang mereka berikan kepada perusahaan. Adapun kesetaraan dalam pembayaran mengacu pada prinsip bahwa karyawan yang memiliki tingkat tanggung jawab, keterampilan, dan pengalaman yang sama harus dibayar dengan jumlah yang sama, tanpa memandang faktor-faktor lain seperti gender, ras, atau latar belakang lainnya. Dengan menerapkan peraturan dinas tenaga kerja sebagai landasan untuk sistem kompensasi, Bank Muamalat KCP Parepare berusaha untuk

⁸⁸ Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 29 Mei Pukul 12:19

menjaga integritas dan keadilan dalam hubungan kerja dengan para karyawannya.

Lebih lanjut, pendekatan ini mencerminkan komitmen Bank Muamalat KCP Parepare terhadap prinsip-prinsip etika dan keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan menyesuaikan kompensasi sesuai dengan peraturan dinas tenaga kerja, Bank Muamalat KCP Parepare menegaskan pentingnya memperlakukan karyawan secara adil dan merujuk pada standar yang diakui secara luas dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Selain itu, pendekatan ini juga dapat membantu dalam mendorong motivasi dan kinerja karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara adil dalam hal kompensasi yang mereka terima.

Selanjutnya, keberadaan peraturan dinas tenaga kerja sebagai landasan bagi sistem kompensasi juga menciptakan kerangka kerja yang jelas dan transparan bagi karyawan. Dengan mengetahui bahwa kebijakan kompensasi didasarkan pada peraturan yang terukur dan objektif, karyawan dapat merasa lebih yakin dan aman tentang pembayaran yang mereka terima. Ini juga membantu dalam menghindari ketidakpuasan dan ketidakpastian yang mungkin timbul jika kebijakan kompensasi didasarkan pada kebijakan yang tidak jelas atau subjektif. Dengan demikian, Bank Muamalat KCP Parepare menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan berkelanjutan bagi para karyawannya, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada produktivitas dan kesejahteraan perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, dengan mematuhi peraturan dinas tenaga kerja dalam menetapkan kompensasi, Bank Muamalat KCP Parepare juga menghindari potensi konsekuensi hukum atau sanksi yang dapat timbul akibat pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan. Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya memastikan kesetaraan dan keadilan dalam pembayaran kepada karyawan, tetapi juga melindungi kepentingan perusahaan dari risiko hukum yang mungkin timbul akibat ketidakpatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam kesimpulan, hasil wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar menggambarkan bahwa sistem kompensasi di Bank Muamalat KCP Parepare diatur sesuai dengan peraturan dinas tenaga kerja untuk memastikan kesetaraan dan keadilan dalam pembayaran kepada karyawan. Pendekatan ini mencerminkan komitmen Bank Muamalat KCP Parepare terhadap prinsip-prinsip etika dan keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan berkelanjutan bagi para karyawannya.

Hal tersebut juga sejalan dengan paparan yang disampaikan oleh Ibu Nur Azizah selaku Pegawai bank Muamalat KCP Parepare yang dalam interview nya menyampaikan sebagai berikut:

“Kompensasi diatur sesuai dengan peraturan dinas tenaga kerja, memastikan kesetaraan dan keadilan dalam pembayaran”⁸⁹

Hasil wawancara dengan Ibu Nabila Azizah, yang menjabat sebagai pegawai Bank Muamalat KCP Parepare, mengungkapkan pemahaman yang

⁸⁹ Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 31 Mei Pukul 13:13

mendalam mengenai regulasi terkait kompensasi di lingkungan kerja. Dalam konteks Bank Muamalat, kompensasi diatur dengan ketat sesuai dengan peraturan dinas tenaga kerja yang berlaku. Ibu Nabila menekankan pentingnya memastikan bahwa sistem kompensasi ini tidak hanya memenuhi kebutuhan praktis pegawai, tetapi juga mewujudkan prinsip kesetaraan dan keadilan di tempat kerja. Hal ini mencerminkan komitmen Bank Muamalat untuk memperlakukan semua pegawai dengan adil dan merata, tanpa memandang latar belakang atau posisi mereka dalam organisasi. Penetapan kompensasi yang sesuai dengan peraturan dinas tenaga kerja juga merupakan langkah strategis untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap hukum dan regulasi yang berlaku dalam hal pembayaran upah. Dengan demikian, bank tidak hanya memenuhi kewajiban hukumnya, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan bagi semua pegawainya. Kesadaran akan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan juga mencerminkan komitmen Bank Muamalat terhadap tanggung jawab sosialnya sebagai institusi keuangan yang beroperasi di bawah kerangka hukum yang berlaku. Oleh karena itu, pendekatan yang terstruktur dan teratur terhadap kompensasi tidak hanya menjadi kebutuhan praktis, tetapi juga merupakan bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan bertanggung jawab. Dengan demikian, wawancara dengan Ibu Nabila Azizah membuka jendela ke dalam bagaimana Bank Muamalat secara sistematis mengelola kompensasi

pegawainya untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih luas, termasuk kesetaraan dan keadilan di tempat kerja.

Penerapan aspek kesetaraan dan kewajaran pada Bank Muamalat KCP Parepare mencerminkan komitmen terhadap prinsip *good corporate governance* yang memprioritaskan keterbukaan dan keadilan. Bank ini memfasilitasi karyawan untuk menyampaikan pendapat, mengajukan komplain, atau memberikan masukan secara langsung melalui *Human Capital (HC)*, yang memastikan adanya saluran komunikasi yang terbuka dan aksesibilitas bagi seluruh karyawan. Hal ini sejalan dengan peraturan yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja (Distnaker), yang memberikan landasan hukum bagi manajemen sumber daya manusia. Selain itu, kompensasi bagi karyawan diatur dengan ketat mengikuti peraturan Distnaker, menjamin bahwa seluruh proses pembayaran dilakukan secara adil dan setara, serta mematuhi standar regulasi yang berlaku. Dengan langkah-langkah ini, Bank Muamalat KCP Parepare menegakkan prinsip-prinsip kesetaraan dan kewajaran dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia.

2) Bentuk Penerapan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Parepare

Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu warda Bachtiar dan Ibu Nabila Azizah selaku Pegawai Bank Muamalat KCP Parepare yang disajikan dalam bentuk tabel terkait dengan Bentuk Penerapan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Parepare :

Tabel 4.1 Bentuk Penerapan GCG dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Bank Muamalat KCP Parepare

Pertanyaan	Ibu Warda Bachtiar	Ibu Nabila Azizah
Apa yang dimaksud dengan GCG (<i>Good Corporate Governance</i>) dan mengapa itu penting bagi Bank Muamalat KCP Parepare?	<i>Good Corporate Governance</i> merupakan suatu arahan berupa aturan dan sistem dalam bisnis yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja dan image perusahaan. <i>Good Corporate Governance</i> sangat penting bagi Bank Muamalat karena bank tidak bisa berjalan tanpa adanya <i>Good Corporate Governance</i> ⁹⁰ .	<i>Good Corporate Governance</i> (GCG) adalah rangkaian proses, kebijakan, dan aturan yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan dikelola dengan baik dan transparan. Ini melibatkan struktur dan mekanisme yang memastikan keputusan diambil dengan cara yang etis, adil, dan sesuai dengan kepentingan semua pemangku kepentingan. Bagi Bank Muamalat KCP Parepare, penerapan GCG sangat penting karena membantu memastikan operasional bank berjalan sesuai dengan prinsip syariah, meningkatkan reputasi dan kepercayaan nasabah, serta meminimalkan risiko operasional dan finansial ⁹¹ .
Bisakah anda ceritakan langkah-langkah praktis yang sudah diambil Bank Muamalat KCP Parepare untuk menerapkan GCG?	1. Training, 2. Sistem informasi ⁹²	Bank Muamalat KCP Parepare telah mengambil beberapa langkah praktis untuk menerapkan GCG. Pertama, melalui pelatihan (training) bagi karyawan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang prinsip-prinsip GCG dan bagaimana menerapkannya dalam

⁹⁰Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 29 Mei Pukul 12:21

⁹¹Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 31 Mei Pukul 13:17

⁹²Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 29 Mei Pukul 12:23

		pekerjaan sehari-hari. Kedua, dengan mengembangkan dan memanfaatkan sistem informasi yang mendukung transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas dalam operasional bank. Sistem informasi ini mempermudah pemantauan dan pelaporan kinerja serta memastikan bahwa semua proses berjalan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.
Bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare melibatkan karyawan dalam mendukung penerapan GCG, dan mengenalkan nilai-nilai GCG kepada mereka?	Bank Muamalat ada namanya kuesioner misalkan apakah anda merasa puas dengan manajemen sekarang dan kuesioner tersebut muncul di MHP masing-masing ⁹³ .	Bank Muamalat KCP Parepare melibatkan karyawan dalam penerapan GCG melalui survei kepuasan karyawan. Kuesioner yang diberikan secara berkala membantu mengukur kepuasan karyawan terhadap manajemen dan operasional bank. Kuesioner ini disebar melalui platform internal bank yang disebut <i>Muamalat Human Power</i> (MHP). Melalui MHP, karyawan dapat memberikan masukan dan saran yang berharga, serta menilai efektivitas penerapan GCG. Selain itu, hasil dari kuesioner ini digunakan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan untuk merencanakan tindakan selanjutnya guna memperkuat penerapan GCG.
Bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare mengevaluasi efektivitas	Dilihat dari kinerja 1 tahun apakah karyawan tersebut lebih baik atau tidak setelah adanya Good	Evaluasi efektivitas penerapan GCG di Bank Muamalat KCP Parepare dilakukan dengan mengukur kinerja karyawan setiap tahun. Perbandingan

⁹³Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Staf Bank Muamalat KCP Pare pare
Tanggal 31 Mei Pukul 13:19

<p>penerapan GCG dan melakukan perbaikan jika diperlukan?</p>	<p>Corporate Governance, namun bisa juga dilihat dari MHP (<i>Muamalat Human Power</i>) karena setiap tahun memiliki <i>goal setting</i>.</p>	<p>kinerja sebelum dan sesudah penerapan GCG digunakan untuk menilai apakah ada peningkatan. Selain itu, sistem MHP memainkan peran penting dalam evaluasi ini, di mana setiap tahun bank menetapkan tujuan (<i>goal setting</i>) untuk karyawan. Capaian dari tujuan ini dievaluasi untuk menilai seberapa baik GCG diterapkan dan apakah ada peningkatan dalam efisiensi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Jika ditemukan area yang memerlukan perbaikan, langkah-langkah korektif segera diambil.</p>
<p>Bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare memantau dan melaporkan progres penerapan GCG kepada pihak yang berkepentingan?</p>	<p>Setiap akhir tahun ada laporan progress <i>Good Corporate Governance</i>.</p>	<p>Pemantauan dan pelaporan progres penerapan GCG dilakukan secara rutin setiap tahun. Pada akhir tahun, Bank Muamalat KCP Parepare menyusun laporan yang mendokumentasikan seluruh aktivitas, pencapaian, dan tantangan dalam penerapan GCG selama tahun berjalan. Laporan ini disusun dengan detail dan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, termasuk manajemen puncak, dewan direksi, dan pemegang saham. Laporan ini berfungsi sebagai alat transparansi dan akuntabilitas yang menunjukkan komitmen bank terhadap prinsip-prinsip GCG dan upaya berkelanjutan untuk memperbaiki dan</p>

		meningkatkan praktik tata kelola perusahaan.
Apa tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan GCG, dan bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare mengatasinya?	Tantangan terbesar yaitu dari karyawan sendiri kemudian cara mengatasi masalah tersebut yaitu dengan training.	Tantangan terbesar dalam menerapkan GCG di Bank Muamalat KCP Parepare berasal dari karyawan itu sendiri, termasuk resistensi terhadap perubahan dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya GCG. Untuk mengatasi tantangan ini, bank mengadakan pelatihan intensif dan berkelanjutan bagi karyawan. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG. Dengan pelatihan yang tepat, diharapkan karyawan dapat lebih menerima dan mendukung upaya penerapan GCG, sehingga meminimalkan resistensi dan meningkatkan efektivitas penerapan GCG di seluruh organisasi.
Apa rencana perusahaan untuk meningkatkan penerapan GCG di masa mendatang?	Dengan terus memperbaiki diri, dan dengan terus melakukan perbaikan yang dianggap perlu diperbaiki maka harus diperbaiki serta yang sudah ada harus dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.	Rencana Bank Muamalat KCP Parepare untuk meningkatkan penerapan GCG di masa mendatang meliputi komitmen untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. Bank berencana untuk secara konsisten meninjau dan memperbaiki area yang memerlukan peningkatan, serta mempertahankan dan meningkatkan praktik-praktik yang sudah berjalan baik. Upaya ini mencakup peningkatan pelatihan bagi karyawan, penyempurnaan sistem informasi, dan

		peningkatan proses pemantauan dan evaluasi. Dengan pendekatan ini, Bank Muamalat KCP Parepare bertujuan untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan dan memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip GCG.
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dalam konteks PT. Bank Muamalat KCP Parepare, penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) menjadi landasan yang krusial dalam mengatur arah dan tata kelola perusahaan. GCG sendiri mengacu pada serangkaian proses, kebijakan, dan aturan yang dirancang untuk memastikan bahwa perusahaan dijalankan dengan baik, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip etis serta kepentingan semua pemangku kepentingan. Bagi Bank Muamalat KCP Parepare, penerapan GCG bukanlah hanya sekadar pilihan, melainkan suatu keharusan. Hal ini disebabkan karena GCG menjadi fondasi bagi operasional bank yang sesuai dengan prinsip syariah, memperkuat reputasi serta kepercayaan nasabah, dan mengurangi risiko operasional dan finansial.

Untuk mewujudkan penerapan GCG secara konkret, Bank Muamalat KCP Parepare telah mengambil berbagai langkah praktis. Pertama-tama, bank menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang konsep dan prinsip-prinsip GCG, serta cara mengimplementasikannya dalam tugas-tugas sehari-hari. Selanjutnya, bank juga aktif dalam pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi yang mendukung transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas dalam operasionalnya. Sistem informasi ini tidak hanya mempermudah pemantauan dan pelaporan kinerja, tetapi juga memastikan bahwa seluruh proses berjalan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Penglibatan karyawan juga menjadi fokus utama dalam upaya mendorong penerapan GCG. Bank Muamalat KCP Parepare melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala melalui platform internal bernama *Muamalat Human Power* (MHP). Melalui MHP, karyawan dapat memberikan masukan, saran, dan evaluasi terhadap efektivitas penerapan GCG. Hasil dari survei ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan merencanakan langkah-langkah selanjutnya.

Evaluasi terhadap efektivitas penerapan GCG dilakukan secara teratur dengan mengukur kinerja karyawan setiap tahun. Perbandingan kinerja sebelum dan sesudah penerapan GCG menjadi salah satu indikator dalam menilai kemajuan. Selain itu, sistem MHP juga berperan dalam proses evaluasi ini dengan menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh karyawan setiap tahun. Jika ditemukan area yang memerlukan perbaikan, bank segera mengambil langkah korektif untuk meningkatkan penerapan GCG.

Pemantauan dan pelaporan progres penerapan GCG dilakukan secara teratur setiap akhir tahun. Bank menyusun laporan yang mendokumentasikan seluruh aktivitas, pencapaian, dan tantangan dalam menerapkan GCG. Laporan ini disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, termasuk manajemen puncak, dewan direksi, dan pemegang saham, sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas terhadap praktik tata kelola perusahaan.

Tantangan terbesar dalam menerapkan GCG dihadapi oleh Bank Muamalat KCP Parepare berasal dari karyawan sendiri, seperti resistensi terhadap perubahan dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya GCG. Untuk mengatasi hal ini, bank terus mengadakan pelatihan yang intensif dan

berkelanjutan bagi karyawan guna meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka dalam menerapkan GCG.

Rencana ke depan Bank Muamalat KCP Parepare dalam meningkatkan penerapan GCG mencakup komitmen untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. Bank akan terus meninjau dan memperbaiki area yang memerlukan peningkatan, sambil mempertahankan dan meningkatkan praktik-praktik yang sudah terbukti berhasil. Upaya ini akan melibatkan peningkatan pelatihan bagi karyawan, penyempurnaan sistem informasi, dan peningkatan proses pemantauan dan evaluasi. Dengan pendekatan ini, Bank Muamalat KCP Parepare bertekad untuk meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan dan memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip GCG secara berkelanjutan

3. Dampak Penerapan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Parepare

Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan ibu Warda Bachtiar dan Ibu Nabila Azizah terkait dengan Dampak Penerapan *Good Corporate Governance* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Parepare.

Tabel 4.2 Dampak Penerapan GCG dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Bank Muamalat KCP Parepare

Pertanyaan	Jawaban	Penjelasan Jawaban
Apa yang terjadi di perusahaan karena menerapkan <i>Good Corporate Governance</i> (GCG)?	Menjadi lebih baik	Penerapan GCG membuat perusahaan lebih transparan, akuntabel, dan efisien. Proses kerja menjadi lebih terstruktur, risiko dapat dikelola dengan lebih baik, dan keputusan yang diambil lebih berkualitas. Semua ini berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Apakah kepemimpinan di perusahaan berubah setelah menerapkan GCG?	Iya	Kepemimpinan menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab. Pemimpin perusahaan lebih fokus pada integritas, transparansi, dan akuntabilitas, serta berusaha membangun budaya kerja yang mendukung prinsip-prinsip GCG.
Bagaimana GCG membuat semua kegiatan perusahaan menjadi lebih jelas?	Jika <i>Good Corporate Governance</i> sudah terintegrasi dengan sistem maka sudah diketahui misal kekurangannya, sistem, karyawan dll.	GCG mengharuskan adanya dokumentasi dan prosedur yang jelas untuk setiap aktivitas perusahaan. Sistem pengawasan dan pelaporan yang ketat membantu mengidentifikasi kekurangan dan area yang perlu diperbaiki, baik dari sisi operasional, sistem, maupun kinerja karyawan.
Apakah orang sekarang lebih percaya pada perusahaan setelah menerapkan GCG?	Iya	Penerapan GCG meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan karena perusahaan dianggap lebih transparan, jujur, dan bertanggung jawab. Pemangku kepentingan seperti investor, pelanggan, dan mitra bisnis merasa lebih aman dan percaya dalam berinteraksi dengan perusahaan.
Bagaimana GCG membantu perusahaan saat menghadapi masalah atau krisis?	Dengan cara menghadapi masalah	GCG menyediakan kerangka kerja yang kuat untuk manajemen risiko dan penanganan krisis. Prosedur standar dan kebijakan yang ada membantu perusahaan merespons masalah secara cepat dan efektif, mengurangi dampak negatif dan menjaga kelangsungan operasional.
Apakah keuangan perusahaan menjadi lebih baik setelah menerapkan GCG?	Iya karena keuangan diambil dari kinerja, pencapaian, serta pendapatan.	GCG membantu memperbaiki kinerja keuangan perusahaan dengan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya, meningkatkan efisiensi operasional, dan memastikan laporan keuangan yang akurat dan dapat dipercaya. Hal ini berdampak positif pada pencapaian dan pendapatan perusahaan.

Bagaimana GCG memengaruhi cara berbisnis dengan adil dan jujur di perusahaan?	Dengan Training karena orang lebih paham jika selalu diajarkan.	Pelatihan dan edukasi yang berkelanjutan mengenai prinsip-prinsip GCG membuat karyawan lebih memahami pentingnya berbisnis dengan adil dan jujur. Mereka lebih sadar akan etika bisnis dan berusaha menerapkannya dalam setiap aktivitas kerja.
Apakah perusahaan lebih baik dalam bertanggung jawab sosial setelah menerapkan GCG?	Iya	Perusahaan yang menerapkan GCG lebih berkomitmen terhadap tanggung jawab sosial. Mereka lebih aktif dalam kegiatan CSR (Corporate Social Responsibility) dan berusaha memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan.
Bagaimana GCG membantu membangun citra baik dan reputasi perusahaan?	Sangat membantu	GCG membantu perusahaan membangun reputasi yang baik melalui praktik bisnis yang transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab. Reputasi yang baik meningkatkan daya saing perusahaan di pasar dan menarik lebih banyak pelanggan, mitra bisnis, dan investor.

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) di PT. Bank Muamalat KCP Parepare telah memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek perusahaan, termasuk peningkatan kinerja karyawan. Secara umum, penerapan GCG telah membawa perubahan positif dalam menjadikan perusahaan lebih baik secara keseluruhan. Melalui transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi yang ditanamkan, perusahaan mampu meningkatkan struktur kerja, mengelola risiko dengan lebih baik, dan mengambil keputusan yang lebih berkualitas. Kepemimpinan di perusahaan pun mengalami perubahan yang signifikan setelah penerapan GCG, menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab. Para pemimpin

perusahaan kini lebih fokus pada integritas, transparansi, dan akuntabilitas, serta berupaya membangun budaya kerja yang mendukung prinsip-prinsip GCG.

Selain itu, GCG membuat semua kegiatan perusahaan menjadi lebih jelas melalui adanya dokumentasi dan prosedur yang terstruktur. Sistem pengawasan dan pelaporan yang ketat membantu dalam mengidentifikasi kekurangan dan area yang perlu diperbaiki, baik dari sisi operasional, sistem, maupun kinerja karyawan. Dampaknya adalah peningkatan kepercayaan dari berbagai pemangku kepentingan, seperti investor, pelanggan, dan mitra bisnis, karena perusahaan dianggap lebih transparan, jujur, dan bertanggung jawab.

GCG juga memberikan kerangka kerja yang kuat untuk manajemen risiko dan penanganan krisis. Dengan adanya prosedur standar dan kebijakan yang terintegrasi, perusahaan mampu merespons masalah dengan cepat dan efektif, mengurangi dampak negatif dan menjaga kelangsungan operasional. Selain itu, GCG membantu memperbaiki kinerja keuangan perusahaan dengan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya, meningkatkan efisiensi operasional, dan memastikan laporan keuangan yang akurat dan dapat dipercaya.

Dalam konteks bisnis yang adil dan jujur, GCG memainkan peran penting melalui pelatihan dan edukasi berkelanjutan kepada karyawan. Mereka menjadi lebih sadar akan etika bisnis dan berusaha menerapkannya dalam setiap aktivitas kerja. Terkait tanggung jawab sosial perusahaan, GCG mendorong perusahaan untuk lebih berkomitmen terhadap kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan.

Lebih jauh lagi, GCG membantu perusahaan membangun reputasi yang baik melalui praktik bisnis yang transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab. Reputasi

yang baik ini meningkatkan daya saing perusahaan di pasar dan menarik lebih banyak pelanggan, mitra bisnis, dan investor. Dengan demikian, penerapan GCG di PT. Bank Muamalat KCP Parepare tidak hanya memberikan manfaat internal dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga mengukuhkan posisi perusahaan di mata publik sebagai entitas yang bertanggung jawab dan dapat dipercaya.

4. Persepsi Customer

1) Pembukaan Rekening

Terkait dengan pelayanan pembukaan rekening di Bank Muamalat KCP Parepare berikut adalah tanggapan yang disampaikan oleh bapak Ahmad:

"Pelayanan saat pembukaan rekening di Bank Muamalat KCP Parepare sangat memuaskan. Petugas bank memberikan penjelasan yang sangat jelas mengenai berbagai jenis produk tabungan yang tersedia, serta manfaat dan persyaratan dari masing-masing produk. Prosesnya cepat dan efisien, dan saya merasa diperlakukan dengan ramah dan profesional."⁹⁴

Hal tersebut juga didukung oleh pendapat dari Bapak Rudi:

"Pelayanan saat pembukaan rekening di Bank Muamalat cukup memuaskan. Namun, ada beberapa dokumen yang harus saya sediakan yang memakan waktu cukup lama. Petugas bank membantu saya dalam menyiapkan dokumen tersebut dan memberikan panduan yang jelas."⁹⁵

Di sisi lain, Ibu Riana juga menjelaskan hal yang sama:

⁹⁴Wawancara dengan Bapak Ahmad selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 18 Juli 2024 Pukul 10:04

⁹⁵ Wawancara dengan Bapak Rudi selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 18 Juli 2024 Pukul 13:10

"Pelayanan di Bank Muamalat sangat cepat dan efisien. Saya hanya perlu membawa beberapa dokumen, dan dalam waktu singkat, rekening saya sudah aktif. Petugas bank sangat ramah dan profesional."⁹⁶

Bapak Bagas dalam sesi interview juga menyatakan bahwa:

"Proses pembukaan rekening di Bank Muamalat cukup mudah dan cepat. Petugas bank sangat membantu dan menjelaskan semua hal yang perlu saya ketahui dengan sabar."⁹⁷

Tak hanya itu, Ibu Nur selaku nasabah juga menyatakan sebagai berikut:

"Pembukaan rekening di Bank Muamalat sangat memuaskan. Prosesnya cepat dan petugas bank sangat ramah. Saya juga diberikan penjelasan yang detail mengenai berbagai produk tabungan."⁹⁸

Kesimpulan dari hasil wawancara mengenai pelayanan saat pembukaan rekening di Bank Muamalat KCP Parepare menunjukkan bahwa secara umum nasabah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Petugas bank dinilai ramah, profesional, dan memberikan penjelasan yang jelas mengenai berbagai jenis produk tabungan serta manfaat dan persyaratannya. Proses pembukaan rekening berlangsung cepat dan efisien, meskipun ada beberapa nasabah yang harus menyediakan dokumen tambahan yang memakan waktu. Namun, petugas bank tetap membantu dan memberikan panduan yang jelas dalam menyiapkan dokumen tersebut. Secara keseluruhan, nasabah merasa diperlakukan dengan baik dan mendapatkan pelayanan yang memuaskan saat membuka rekening di Bank Muamalat KCP Parepare.

⁹⁶Wawancara dengan Ibu Riana selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 18 Juli 2024 Pukul 14:18

⁹⁷ Wawancara dengan Bapak Bagas selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 19 Juli 2024 Pukul 09:23

⁹⁸ Wawancara dengan Ibu Nur selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 19 Juli 2024 Pukul 13:25

2) Pencairan Kredit

Terkait dengan proses pencairan kredit di Bank Muamalat KCP Parepare berikut adalah informasi yang disampaikan oleh Bapak Ahmad selaku nasabah:

"Proses pencairan kredit di Bank Muamalat cukup mudah dan cepat. Setelah saya melengkapi semua dokumen yang diperlukan, kredit saya dicairkan dalam waktu kurang dari satu minggu. Petugas bank juga sangat membantu dalam menjelaskan berbagai tahapan dan persyaratan yang harus dipenuhi."⁹⁹

Pendapat tersebut juga didukung oleh Bapak Rudi selaku nasabah:

"Proses pencairan kredit berjalan dengan lancar. Meskipun memerlukan beberapa tahap verifikasi, petugas bank selalu memberikan informasi yang update mengenai status pengajuan kredit saya. Kredit saya berhasil dicairkan dalam waktu dua minggu."¹⁰⁰

Hal tersebut juga sejalan dengan informasi yang diberikan oleh Ibu Riana selaku nasabah:

"Proses pencairan kredit di Bank Muamalat sangat cepat. Setelah pengajuan, kredit saya disetujui dalam waktu beberapa hari saja. Saya sangat terbantu dengan layanan ini."¹⁰¹

Bapak Bagas selaku Nasabah juga menyatakan bahwa:

"Saya merasa puas dengan proses pencairan kredit di Bank Muamalat. Meskipun memerlukan beberapa tahapan verifikasi, petugas bank selalu memberikan informasi yang jelas dan mendetail."¹⁰²

⁹⁹ Wawancara dengan Bapak Ahmad selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 18 Juli 2024 Pukul 10:16

¹⁰⁰Wawancara dengan Bapak Rudi selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 18 Juli 2024 Pukul 13:19

¹⁰¹ Wawancara dengan Ibu Riana selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 18 Juli 2024 Pukul 14:20

¹⁰²Wawancara dengan Bapak Bagas selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 19 Juli 2024 Pukul 09:26

Tak hanya itu, Ibu Nur dalam sesi interview juga mengatakan sebagai berikut:

“Proses pencairan kredit cukup mudah dan cepat. Setelah mengajukan dan melengkapi dokumen, kredit saya dicairkan dalam waktu kurang dari seminggu.”¹⁰³

Kesimpulan dari hasil wawancara mengenai proses pencairan kredit di Bank Muamalat menunjukkan bahwa secara umum, proses ini dinilai mudah dan cepat oleh para nasabah. Meskipun ada beberapa tahapan verifikasi yang harus dilalui, petugas bank selalu memberikan informasi yang jelas dan update mengenai status pengajuan kredit. Beberapa nasabah melaporkan bahwa kredit mereka dicairkan dalam waktu kurang dari satu minggu, bahkan ada yang hanya membutuhkan beberapa hari saja. Kepuasan nasabah terhadap layanan ini juga tinggi, dengan petugas bank yang dinilai sangat membantu dalam menjelaskan tahapan dan persyaratan yang harus dipenuhi. Secara keseluruhan, layanan pencairan kredit di Bank Muamalat memberikan pengalaman yang positif dan efisien bagi para nasabah.

3) Tata Kelola

Terkait dengan tata kelola, berikut adalah informasi yang diperoleh peneliti dari Bapak Ahmad selaku nasabah:

"Tata kelola di Bank Muamalat KCP Parepare sangat baik. Saya merasa bahwa bank ini sangat transparan dalam mengelola dana nasabah dan

¹⁰³ Wawancara dengan Ibu Nur selaku nasabah Bank Muamalat KCP Parepare Tanggal 19 Juli 2024 Pukul 13:30

selalu mengutamakan prinsip-prinsip syariah. Hal ini memberikan rasa aman dan kepercayaan bagi saya sebagai nasabah."¹⁰⁴

Bapak Rudi selaku nasabah lain juga menyampaikan sebagai berikut:

"Tata kelola di Bank Muamalat sangat sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Saya merasa nyaman karena bank ini selalu menjaga transparansi dan integritas dalam setiap transaksi."¹⁰⁵

Di sisi lain, Ibu Riana juga menyatakan sebagai berikut:

"Saya sangat puas dengan tata kelola Bank Muamalat. Semua transaksi dan kebijakan di bank ini sangat transparan dan sesuai dengan prinsip syariah."¹⁰⁶

Sejalan dengan ketiga nasabah di atas, Bapak Bagas juga menyampaikan opini dalam wawancara dengan peneliti:

"Tata kelola di Bank Muamalat sangat baik dan transparan. Saya merasa aman dan percaya dengan sistem yang diterapkan oleh bank ini."¹⁰⁷

Tak hanya itu, Ibu Nur juga menyampaikan dalam sesi interview yang menyatakan sebagai berikut:

"Tata kelola di Bank Muamalat sangat baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Saya merasa bahwa bank ini sangat transparan dalam pengelolaan dana nasabah."¹⁰⁸

Kesimpulan dari hasil wawancara mengenai tata kelola di Bank Muamalat KCP Parepare menunjukkan bahwa para nasabah merasa sangat puas

¹⁰⁴ Wawancara dengan Bapak Ahmad selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 18 Juli 2024 Pukul 10:20

¹⁰⁵ Wawancara dengan Bapak Rudi selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 18 Juli 2024 Pukul 13.23

¹⁰⁶ Wawancara dengan Ibu Riana selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 18 Juli 2024 Pukul 14:26

¹⁰⁷ Wawancara dengan Bapak Bagas selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 19 Juli 2024 Pukul 09:30

¹⁰⁸ Wawancara dengan Ibu Nur selaku Nasabah Bank Muamalat KCP Pare pare Tanggal 19 Juli 2024 Pukul 13:34

dan nyaman dengan sistem yang diterapkan oleh bank tersebut. Bank Muamalat KCP Parepare dinilai sangat baik dalam menerapkan prinsip-prinsip syariah, transparansi, dan integritas dalam pengelolaan dana nasabah. Keberadaan tata kelola yang transparan dan sesuai dengan syariah memberikan rasa aman dan kepercayaan yang tinggi bagi nasabah. Seluruh responden mengapresiasi upaya Bank Muamalat dalam menjaga kepercayaan dan kenyamanan nasabah melalui kebijakan dan transaksi yang jujur dan terbuka.

C. Pembahasan

1. Penerapan Prinsip Prinsip *Good Corporate Governance* pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare.

a. Transparansi

Aspek transparansi dalam *Good Corporate Governance* di Bank Muamalat dapat terlihat melalui penerapan *Muamalat Smart Office* dan portal karyawan MHP (*Muamalat Human Power*). *Muamalat Smart Office* memberikan akses luas kepada karyawan terhadap berbagai informasi mengenai Perbankan Syariah, *Good Corporate Governance*, sistem bank, serta regulasi dan modul penting lainnya, menjamin bahwa informasi relevan disajikan secara terstruktur dan mudah diakses. Portal MHP juga mempermudah proses pengajuan cuti, pengecekan saldo cuti, izin, serta akses ke pelatihan dan tes online, sehingga transparansi dalam administrasi dan manajemen SDM terjaga. Melalui MHP, informasi penting

disebarluaskan dengan mekanisme absensi yang memastikan bahwa karyawan telah mengakses materi tersebut. Bank Muamalat menunjukkan dedikasinya terhadap transparansi dengan menjaga kerahasiaan laporan pelanggaran dan menerapkan tindakan disipliner yang jelas, seperti pengembalian dana dan pengunduran diri bagi pelanggar. Selain itu, visi dan misi bank dibacakan secara berkala setiap minggu dan dijelaskan dalam pelatihan khusus, memperkuat pemahaman dan kepatuhan terhadap tujuan perusahaan. Pendekatan ini tidak hanya mendukung transparansi tetapi juga memperkuat integritas dan komitmen karyawan terhadap prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.

b. Akuntabilitas

Aspek akuntabilitas dalam *Good Corporate Governance* di MHP (*Muamalat Human Power*) mencerminkan kepatuhan tinggi terhadap standar manajerial dan transparansi. Sistem informasi kepegawaian di MHP menyajikan data karyawan secara rinci, termasuk posisi, tanggal dan bulan masuk, serta tugas spesifik masing-masing, sehingga ada pemahaman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab setiap karyawan, serta memungkinkan pelaksanaan tugas sesuai dengan posisi mereka. MHP juga menerapkan pelatihan khusus untuk setiap posisi, seperti *Training, Teller* dan *zoom meeting Teller*, guna memastikan karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Meskipun rincian tugas disesuaikan dengan posisi, karyawan juga dilatih untuk multitasking,

yang memberikan fleksibilitas dalam menangani tugas di luar tanggung jawab utama mereka. Sistem kepegawaian yang terintegrasi memungkinkan karyawan untuk mengelola kebutuhan administratif secara mandiri melalui perangkat mobile, seperti pengajuan cuti dan izin, tanpa perlu meminta persetujuan langsung dari atasan. Ini tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga mendukung akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas, memperkuat komitmen perusahaan terhadap prinsip-prinsip *good corporate governance*.

c. *Responsibilitas (Responsibility)*

Aspek tanggung jawab dalam *Good Corporate Governance* di Bank Muamalat KCP Parepare terlihat dari komitmen perusahaan untuk melakukan sosialisasi rutin setiap bulan. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk mengingatkan karyawan mengenai kepatuhan terhadap hukum tetapi juga mengenai pencegahan dan penanganan fraud. Dengan melaksanakan peringatan berkala, Bank Muamalat KCP Parepare berusaha menjaga integritas dan transparansi operasionalnya, memastikan setiap karyawan memahami dan mematuhi standar kepatuhan yang berlaku. Sosialisasi ini merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang etis dan mematuhi prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi keuangan tersebut.

d. *Independensi (Independency)*

Penerapan aspek independensi di Bank Muamalat KCP Parepare menunjukkan upaya berkelanjutan untuk memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan terkait karyawan diambil secara objektif dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Bank ini mematuhi peraturan dari Dinas Tenaga Kerja, yang mengatur batasan perlakuan terhadap karyawan, sehingga manajer tidak dapat bertindak sembarangan. Program yang dikembangkan oleh bank juga mempertimbangkan kebutuhan karyawan secara objektif, memastikan bahwa keputusan diambil berdasarkan peraturan resmi dan tidak melebihi ketentuan yang ada. Tugas supervisor di Bank Muamalat KCP Parepare mencakup pemantauan kinerja karyawan di bawahnya secara independen, memastikan bahwa pekerjaan dilakukan tanpa pengaruh pihak luar. Dalam hal ini, supervisor berperan penting untuk menjaga agar setiap proses manajerial dan evaluasi kinerja tetap adil dan transparan, sesuai dengan peraturan dari Dinas Tenaga Kerja.

e. Kesetaraan dan Kewajaran (*Fairness*)

Penerapan aspek kesetaraan dan kewajaran di Bank Muamalat KCP Parepare mencerminkan komitmen terhadap prinsip *good corporate governance* yang mengutamakan keterbukaan dan keadilan. Bank ini memfasilitasi karyawan untuk menyampaikan pendapat, mengajukan keluhan, atau memberikan masukan secara langsung melalui *Human Capital (HC)*, yang menjamin adanya saluran komunikasi yang terbuka dan aksesibilitas bagi semua karyawan. Hal ini sesuai dengan peraturan dari

Dinas Tenaga Kerja (Distnaker), yang memberikan dasar hukum bagi manajemen sumber daya manusia. Selain itu, kompensasi untuk karyawan diatur dengan ketat mengikuti peraturan Distnaker, menjamin bahwa seluruh proses pembayaran dilakukan secara adil dan setara serta mematuhi standar regulasi yang berlaku. Dengan langkah-langkah ini, Bank Muamalat KCP Parepare menegakkan prinsip-prinsip kesetaraan dan kewajaran dalam setiap aspek pengelolaan sumber daya manusia.

Good Corporate Governance (GCG) merupakan konsep yang fundamental dalam praktik manajerial perusahaan modern dan berfungsi sebagai kerangka acuan untuk mengelola perusahaan secara transparan, akuntabel, dan etis. GCG berakar pada prinsip-prinsip tata kelola yang baik dan mempengaruhi cara perusahaan beroperasi, dengan tujuan untuk melindungi kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya, meningkatkan efisiensi operasional, serta meminimalkan risiko manajerial dan keuangan.

Secara umum, GCG dapat didefinisikan sebagai sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan dengan cara memastikan bahwa semua pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, manajemen, karyawan, pelanggan, dan masyarakat, memiliki perlindungan yang memadai serta transparansi yang cukup dalam pengambilan keputusan. Konsep ini didasarkan pada beberapa prinsip utama yang mencakup transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan kewajaran.

Transparansi merupakan salah satu prinsip dasar GCG yang mengacu pada keterbukaan informasi. Perusahaan diwajibkan untuk menyediakan informasi yang relevan dan akurat kepada semua pemangku kepentingan secara tepat waktu. Ini termasuk laporan keuangan, kebijakan operasional, dan keputusan strategis yang diambil oleh manajemen. Transparansi tidak hanya membangun kepercayaan di kalangan investor dan konsumen tetapi juga mencegah terjadinya penyelewengan dan praktik tidak etis dalam pengelolaan perusahaan.

Akuntabilitas adalah prinsip yang mengedepankan tanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang diambil oleh manajemen dan dewan komisaris. Akuntabilitas menuntut bahwa setiap pihak yang terlibat dalam manajemen perusahaan harus dapat memberikan penjelasan yang memadai tentang tindakan mereka dan hasil dari keputusan yang dibuat. Dalam praktiknya, ini berarti perusahaan harus memiliki sistem pelaporan yang efektif dan mekanisme evaluasi untuk menilai kinerja dan keputusan manajerial.

Tanggung Jawab menekankan pada kewajiban perusahaan untuk bertindak dengan penuh tanggung jawab terhadap semua pemangku kepentingan dan lingkungan sosial. Ini meliputi tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), yang mencakup inisiatif untuk mendukung kesejahteraan masyarakat, menjaga lingkungan, dan berkontribusi pada pembangunan sosial-ekonomi. Prinsip ini juga mengharuskan perusahaan untuk mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, serta mengikuti standar etika yang tinggi.

Kewajaran mengacu pada prinsip keadilan dan kesetaraan dalam perlakuan terhadap semua pemangku kepentingan. Ini berarti bahwa keputusan yang diambil oleh perusahaan harus adil dan tidak diskriminatif, dan semua pihak harus diperlakukan dengan setara, tanpa adanya konflik kepentingan. Kewajaran juga mencakup kepatuhan terhadap hak-hak pemegang saham minoritas dan menjamin bahwa hak-hak mereka tidak akan dilanggar oleh kepentingan kelompok tertentu.

Implementasi GCG seringkali melibatkan pembentukan struktur tata kelola yang jelas, seperti pembentukan dewan komisaris dan komite-komite yang memiliki peran dan tanggung jawab spesifik. Dewan komisaris bertanggung jawab untuk mengawasi manajemen dan memastikan bahwa perusahaan berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip GCG. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan sistem kontrol internal yang efektif, mengadakan audit berkala, dan menyediakan saluran pelaporan yang aman bagi karyawan dan pihak lain untuk melaporkan pelanggaran atau ketidakpatuhan.

Dalam konteks Indonesia, penerapan GCG diatur oleh peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan peraturan lainnya yang relevan. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) juga memiliki peran penting dalam mengawasi dan memastikan bahwa perusahaan-perusahaan publik mematuhi prinsip-prinsip GCG. Selain itu, berbagai lembaga dan asosiasi bisnis seringkali menyediakan panduan dan kode etik yang mendukung penerapan GCG yang baik.

Secara keseluruhan, penerapan prinsip-prinsip GCG tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan dalam bentuk peningkatan reputasi, pengelolaan risiko yang lebih baik, dan kinerja keuangan yang lebih stabil, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan bisnis yang lebih sehat dan beretika. GCG memainkan peran kunci dalam menciptakan kepercayaan di pasar, menarik investasi, dan memastikan bahwa perusahaan beroperasi dengan cara yang etis dan bertanggung jawab terhadap semua pemangku kepentingan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anom (2016) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa meskipun banyak bank di Indonesia telah mengadopsi prinsip-prinsip GCG, seperti transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan independensi, penerapannya masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa tantangan tersebut mencakup ketidakpatuhan terhadap standar yang ditetapkan, kurangnya penegakan hukum yang konsisten, dan kebutuhan akan peningkatan kesadaran serta pelatihan di kalangan manajemen bank

2. Bentuk Penerapan *Good Corporate Governance* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di PT. Bank Muamalat KCP Parepare

Good Corporate Governance (GCG) adalah esensi dari rangkaian proses, kebijakan, dan aturan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk memastikan pengelolaannya dilakukan secara baik dan transparan. Bagi Bank Muamalat KCP Parepare, penerapan GCG menjadi krusial karena tidak hanya mengatur cara bank

beroperasi, tetapi juga menegaskan komitmen bank terhadap prinsip syariah, meningkatkan reputasi, dan kepercayaan nasabah, serta mengurangi risiko operasional dan finansial. Dalam konteks ini, bank telah mengambil serangkaian langkah praktis, termasuk pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang GCG dan penerapannya dalam pekerjaan sehari-hari, serta pengembangan sistem informasi yang mendukung transparansi dan akuntabilitas.

Good Corporate Governance (GCG) merupakan sebuah konsep yang sangat krusial dalam dunia bisnis dan manajemen organisasi, terutama dalam upaya mencapai transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam praktik korporasi. Konsep ini merujuk pada sistem, prinsip, dan proses yang dirancang untuk memastikan bahwa perusahaan dikelola dengan cara yang etis dan efisien, serta dapat mempertanggungjawabkan tindakan dan keputusan yang diambil kepada semua pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, karyawan, pelanggan, dan masyarakat luas.

Pada dasarnya, teori GCG mengedepankan empat pilar utama yang menjadi dasar dari implementasi praktik tata kelola perusahaan yang baik, yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan kewajaran. Transparansi merujuk pada keterbukaan informasi yang relevan dan akurat mengenai keadaan perusahaan kepada publik dan pemangku kepentingan. Keterbukaan ini meliputi laporan keuangan, strategi bisnis, dan keputusan-keputusan penting yang diambil oleh manajemen. Akuntabilitas berarti bahwa setiap individu dalam struktur organisasi, mulai dari dewan direksi hingga manajemen puncak, harus bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan mereka, dan siap untuk

mempertanggungjawabkan hasilnya kepada pemangku kepentingan. Tanggung jawab berhubungan dengan kewajiban perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya dengan cara yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Ini mencakup upaya perusahaan untuk mengelola dampak sosial dan lingkungan dari operasi mereka secara efektif dan etis. Kewajaran menekankan perlunya perlakuan yang adil terhadap semua pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham minoritas, karyawan, dan masyarakat umum.

Penerapan GCG dapat dilihat dalam berbagai aspek operasional perusahaan. Pertama, dalam hal struktur organisasi, perusahaan yang menerapkan prinsip GCG biasanya memiliki struktur yang jelas dengan pemisahan antara fungsi manajerial dan pengawasan. Dewan komisaris, yang berfungsi sebagai pengawas, harus independen dan tidak terlibat dalam pengelolaan sehari-hari perusahaan. Sedangkan, dewan direksi bertanggung jawab atas pengelolaan operasional perusahaan. Struktur ini membantu mencegah konflik kepentingan dan memastikan bahwa pengawasan dilakukan secara objektif.

Kedua, perusahaan harus mengimplementasikan sistem pengendalian internal yang efektif untuk memastikan bahwa proses-proses bisnis berjalan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku. Pengendalian internal ini mencakup audit internal yang rutin dan evaluasi risiko yang dapat mempengaruhi kinerja dan reputasi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus memiliki mekanisme whistleblowing yang memungkinkan karyawan dan pihak eksternal untuk melaporkan pelanggaran atau penyimpangan yang terjadi tanpa takut akan adanya pembalasan.

Ketiga, dalam hal komunikasi, perusahaan yang menerapkan GCG yang baik akan memiliki saluran komunikasi yang efektif untuk memastikan bahwa informasi yang relevan disampaikan dengan jelas dan tepat waktu kepada semua pemangku kepentingan. Ini termasuk menyusun laporan tahunan yang transparan, melakukan rapat umum pemegang saham, dan menjaga keterlibatan aktif dengan komunitas dan media.

Keempat, praktik GCG juga mencakup penerapan kode etik dan perilaku yang jelas bagi semua anggota organisasi. Kode etik ini harus mencakup standar perilaku yang diharapkan dari setiap individu dalam perusahaan, termasuk prinsip-prinsip etika, konflik kepentingan, dan tanggung jawab sosial perusahaan. Implementasi kode etik yang efektif membantu membangun budaya perusahaan yang etis dan mendukung integritas dalam setiap tindakan dan keputusan.

Terakhir, GCG juga menekankan pentingnya penilaian dan evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem tata kelola perusahaan. Penilaian ini dilakukan untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip GCG diterapkan secara konsisten dan untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan. Evaluasi ini dapat melibatkan audit eksternal, survei kepuasan pemangku kepentingan, dan benchmark terhadap praktik tata kelola yang berlaku di industri atau negara lain.

Secara keseluruhan, penerapan teori *Good Corporate Governance* tidak hanya berfokus pada pencapaian kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang berlaku, tetapi juga berupaya untuk membangun kepercayaan dan reputasi positif di mata pemangku kepentingan. Dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip GCG secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja jangka panjang, mengurangi risiko, dan menciptakan nilai tambah bagi semua pihak terkait.

Konsep ini, yang pada dasarnya adalah tentang memupuk kepercayaan dan transparansi, merupakan fondasi yang kuat untuk pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan ekonomi yang lebih luas.

Adapun salah satu ayat Al-Qur'an yang relevan dengan prinsip-prinsip GCG adalah ayat 4 dari Surah Al-Hujurat (49:4) yang berbunyi:

إِنَّا لَأُحِبُّبِالْمُفْسِدِينَ

Terjemahan: "Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil".

Ayat ini menekankan pentingnya keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam konteks bisnis dan kepemimpinan korporat. Penerapan prinsip keadilan dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh perusahaan adalah landasan penting dalam praktik GCG. Dalam konteks ini, GCG memerlukan adanya kesetaraan perlakuan terhadap semua pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, karyawan, pelanggan, dan masyarakat luas. Dengan mengikuti prinsip keadilan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berkontribusi.

Makna dari ayat Al-Qur'an tersebut menggaris bawahi pentingnya keadilan sebagai landasan utama dalam semua interaksi manusia, termasuk dalam konteks bisnis. Dalam hubungannya dengan prinsip GCG, ayat ini menyoroti perlunya perusahaan untuk berlaku adil dalam semua aspek operasional mereka, mulai dari pengambilan keputusan hingga pemberian hak dan kewajiban kepada para pemangku kepentingan. Dengan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai keadilan yang terkandung dalam ayat tersebut, perusahaan dapat memperkuat praktik GCG mereka, menciptakan lingkungan yang berkelanjutan dan bermanfaat

bagi semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, ayat Al-Qur'an ini memberikan landasan moral yang kuat bagi penerapan GCG dalam dunia bisnis modern, memastikan bahwa perusahaan tidak hanya mencari keuntungan finansial tetapi juga bertanggung jawab secara sosial dan etis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Maradita (2014) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa baik bank syariah maupun bank konvensional memiliki pendekatan yang berbeda dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG. Pada bank syariah, GCG diimplementasikan dengan penekanan pada prinsip-prinsip syariah yang mengedepankan transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab sosial, serta pengawasan yang melibatkan Dewan Pengawas Syariah (DPS). Sebaliknya, bank konvensional lebih mengutamakan prinsip-prinsip GCG yang berfokus pada transparansi finansial dan keberlangsungan usaha yang ditetapkan oleh regulasi pemerintah dan standar internasional.

3. Dampak Penerapan *Good Corporate Governance* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di PT. Bank Muamalat KCP Parepare

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) di PT. Bank Muamalat KCP Parepare telah membawa dampak signifikan terhadap berbagai aspek dalam perusahaan. Secara umum, implementasi GCG telah meningkatkan kualitas dan transparansi operasional perusahaan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai. Penerapan GCG membuat perusahaan lebih transparan, akuntabel, dan efisien. Proses kerja menjadi lebih terstruktur, risiko dapat dikelola

dengan lebih baik, dan keputusan yang diambil lebih berkualitas. Dalam hal kepemimpinan, terjadi perubahan signifikan dimana kepemimpinan menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab. Pemimpin perusahaan lebih fokus pada integritas, transparansi, dan akuntabilitas, serta berusaha membangun budaya kerja yang mendukung prinsip-prinsip GCG. Selain itu, GCG mengharuskan adanya dokumentasi dan prosedur yang jelas untuk setiap aktivitas perusahaan, serta sistem pengawasan dan pelaporan yang ketat. Hal ini membantu mengidentifikasi kekurangan dan area yang perlu diperbaiki, baik dari sisi operasional, sistem, maupun kinerja karyawan. Kepercayaan pemangku kepentingan juga meningkat setelah penerapan GCG karena perusahaan dianggap lebih transparan, jujur, dan bertanggung jawab. Dalam menghadapi masalah atau krisis, GCG menyediakan kerangka kerja yang kuat untuk manajemen risiko dan penanganan krisis, yang membantu perusahaan merespons masalah secara cepat dan efektif, mengurangi dampak negatif, dan menjaga kelangsungan operasional. GCG juga telah membantu memperbaiki kinerja keuangan perusahaan dengan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya, meningkatkan efisiensi operasional, dan memastikan laporan keuangan yang akurat dan dapat dipercaya. Selain itu, pelatihan dan edukasi yang berkelanjutan mengenai prinsip-prinsip GCG membuat karyawan lebih memahami pentingnya berbisnis dengan adil dan jujur, serta lebih sadar akan etika bisnis. Perusahaan yang menerapkan GCG juga lebih berkomitmen terhadap tanggung jawab sosial, aktif dalam kegiatan CSR (*Corporate Social Responsibility*), dan berusaha memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan. Terakhir, GCG membantu membangun reputasi perusahaan melalui praktik bisnis yang transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab, yang pada

akhirnya meningkatkan daya saing perusahaan di pasar dan menarik lebih banyak pelanggan, mitra bisnis, dan investor.

Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) memiliki dampak yang luas dan mendalam dalam konteks pengelolaan perusahaan secara etis, transparan, dan bertanggung jawab. Salah satu dampak utamanya adalah peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui efisiensi operasional yang lebih baik, manajemen risiko yang lebih efektif, dan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan akuntabel. Dengan penerapan prinsip-prinsip GCG yang kuat, perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan pemegang saham, investor, dan pemangku kepentingan lainnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan akses perusahaan ke modal dan sumber daya. Selain itu, penerapan GCG juga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan, penyalahgunaan kekuasaan, atau praktik-praktik yang tidak etis dalam perusahaan, sehingga menjaga reputasi perusahaan dan menjauhkannya dari konsekuensi hukum dan reputasi yang merugikan. Secara keseluruhan, penerapan GCG tidak hanya memperbaiki kinerja perusahaan secara finansial, tetapi juga memperkuat fondasi etika dan integritas yang mendukung keberlanjutan jangka panjang perusahaan dalam ekosistem bisnis yang semakin kompleks dan terhubung secara global.

Good Corporate Governance (GCG) adalah suatu sistem yang dirancang untuk mengelola dan mengendalikan perusahaan dengan cara yang efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Konsep ini mencakup seperangkat prinsip, aturan, dan praktek yang mengatur bagaimana sebuah perusahaan dijalankan dan diawasi, dengan tujuan untuk melindungi kepentingan semua pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, manajemen, karyawan, pelanggan, dan masyarakat

luas. Teori *Good Corporate Governance* berfokus pada transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan kewajaran dalam operasional perusahaan.

Dalam prakteknya, GCG melibatkan beberapa aspek penting. Pertama, transparansi, yang mengacu pada keterbukaan perusahaan dalam memberikan informasi yang relevan dan akurat kepada pemangku kepentingan. Ini termasuk pengungkapan laporan keuangan yang tepat waktu dan dapat diandalkan, serta informasi terkait keputusan strategis dan operasional. Transparansi membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepercayaan investor serta publik terhadap perusahaan.

Kedua, akuntabilitas, yang mengacu pada tanggung jawab manajemen dan dewan direksi dalam menjalankan tugas mereka. Akuntabilitas memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh manajemen dan direksi dapat dipertanggungjawabkan kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Ini termasuk penerapan sistem pengendalian internal yang efektif, audit yang independen, dan mekanisme pelaporan yang jelas.

Ketiga, tanggung jawab, yang mencakup kewajiban perusahaan untuk bertindak dengan integritas dan etika, serta memperhatikan dampak dari keputusan dan tindakannya terhadap masyarakat dan lingkungan. Tanggung jawab sosial perusahaan *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah bagian dari prinsip ini, di mana perusahaan diharapkan untuk memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan beroperasi secara berkelanjutan.

Keempat, kewajaran, yang mengacu pada perlakuan yang adil terhadap semua pemangku kepentingan. Ini termasuk perlindungan hak-hak pemegang saham minoritas, penghargaan terhadap hak-hak karyawan, dan kepatuhan

terhadap regulasi serta hukum yang berlaku. Kewajaran juga mencakup pencegahan terjadinya konflik kepentingan dan praktek-praktek korupsi.

Prinsip-prinsip GCG tersebut diterjemahkan dalam berbagai bentuk praktik dan struktur dalam perusahaan. Dewan Komisaris dan Direksi memiliki peran yang sangat penting dalam penerapan GCG. Dewan Komisaris bertanggung jawab untuk mengawasi manajemen dan memastikan bahwa perusahaan dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip GCG, sementara Direksi bertanggung jawab untuk menjalankan operasional perusahaan sehari-hari dengan efisien dan efektif. Keduanya harus bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan melindungi kepentingan semua pemangku kepentingan.

Selain itu, perusahaan juga perlu membentuk komite-komite khusus, seperti Komite Audit dan Komite Remunerasi, untuk menangani aspek-aspek tertentu dari GCG. Komite Audit bertugas memastikan bahwa laporan keuangan perusahaan disusun dengan benar dan audit dilakukan secara independen, sedangkan Komite Remunerasi bertanggung jawab untuk menentukan kompensasi yang adil bagi eksekutif dan memastikan bahwa sistem penggajian tidak menciptakan insentif yang salah.

Dalam konteks global, berbagai organisasi dan lembaga internasional telah mengembangkan pedoman dan standar untuk penerapan GCG, seperti OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) dan ISO (*International Organization for Standardization*). Pedoman ini memberikan kerangka acuan yang dapat diadaptasi oleh perusahaan di berbagai negara untuk memastikan bahwa praktik GCG diterapkan secara konsisten dan efektif.

Secara keseluruhan, penerapan *Good Corporate Governance* yang baik tidak hanya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan, tetapi juga pada stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara umum. Perusahaan yang menerapkan prinsip GCG secara efektif dapat meningkatkan reputasinya, menarik investor, dan membangun hubungan yang baik dengan pemangku kepentingan. Oleh karena itu, GCG merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen perusahaan modern, yang harus diterapkan dengan penuh komitmen dan integritas.

Dalam Al-Qur'an, terdapat ayat-ayat yang memberikan panduan tentang prinsip-prinsip etika, keadilan, dan transparansi yang relevan dengan penerapan GCG dalam konteks bisnis dan pengelolaan perusahaan.

Salah satu contohnya adalah ayat Surah Al-Baqarah (2:282) yang menyatakan,

"يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينِكُمْ غَيْرِ الْمَالَ جُلُمًا فَافْكَرُوا هُوَ لَكُمْ تَنْبِيهُنَّ كَمَا تَتَّبِعُونَ بِالْعَدْلِ"

Terjemahan: "Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah (berutang) antara satu sama lain untuk waktu yang ditentukan, maka hendaklah kamu menuliskannya."

Ayat ini menekankan pentingnya transparansi dan keadilan dalam transaksi bisnis, yang sejalan dengan prinsip-prinsip GCG. Makna dari ayat Al-Qur'an tersebut adalah perlunya transparansi, kejujuran, dan keadilan dalam setiap transaksi bisnis, termasuk dalam pengelolaan utang dan piutang. Dengan menuliskan kesepakatan secara jelas dan transparan, baik pihak yang terlibat dalam transaksi maupun pihak-pihak yang terkait dapat memahami hak dan kewajiban mereka dengan jelas, menghindari kesalahpahaman atau konflik yang dapat merugikan kedua belah pihak. Hubungannya dengan penerapan GCG adalah bahwa prinsip-prinsip seperti transparansi, kejujuran, dan keadilan yang ditegaskan dalam ayat tersebut merupakan dasar dari GCG. Dengan menerapkan

prinsip-prinsip ini dalam pengelolaan perusahaan, perusahaan dapat membangun hubungan yang kuat dengan semua pemangku kepentingan, meminimalkan risiko konflik, dan meningkatkan kepercayaan dan reputasi mereka di mata masyarakat dan pasar. Dengan demikian, penerapan GCG tidak hanya bersifat praktis dan ekonomis, tetapi juga memiliki dimensi etis dan moral yang kuat, yang sesuai dengan ajaran-ajaran agama termasuk Islam sebagaimana terdapat dalam Al-Qur'an.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2020) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ransparansi informasi menjadi salah satu aspek yang diperhatikan secara serius, dengan laporan keuangan dan keputusan penting yang dipublikasikan secara terbuka untuk memastikan akuntabilitas kepada pemangku kepentingan. Selain itu, bank juga menerapkan prinsip tanggung jawab melalui pembentukan komite-komite internal yang berfungsi untuk memantau dan mengevaluasi praktik-praktik tata kelola. Meskipun demikian, penelitian ini juga mencatat adanya tantangan dalam pelaksanaan GCG, termasuk kebutuhan untuk meningkatkan pelatihan bagi karyawan dan memperkuat mekanisme pengawasan untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip tersebut. Kesimpulannya, penerapan GCG di Bank Muamalat KC. Medan Balai Kota menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tata kelola yang baik, tetapi masih memerlukan perbaikan dalam beberapa area untuk mencapai standar yang lebih tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berikut adalah simpulan yang dapat ditarik oleh peneliti berdasarkan paparan di atas:

1. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare menonjol dalam aspek transparansi dan akuntabilitas. Melalui platform seperti *Muamalat Smart Office* (MSO), karyawan memiliki akses komprehensif terhadap informasi perusahaan dan perbankan syariah, sementara informasi sensitif dijaga kerahasiaannya. Visi dan misi perusahaan ditanamkan secara rutin kepada karyawan untuk terintegrasi dalam pekerjaan mereka. Akuntabilitas ditekankan melalui *Muamalat Human Power* (MHP), dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan yang jelas, serta pelatihan untuk memastikan kompetensi yang sesuai. Bank Muamalat juga memastikan kepatuhan hukum dan tanggung jawab sosial melalui sosialisasi dan keterlibatan karyawan, serta mekanisme pelaporan konflik kepentingan untuk memastikan independensi dan kejujuran. Kesetaraan dan kewajaran diperhatikan melalui *Human Capital* (HC), dengan kompensasi yang diatur sesuai regulasi dan kesempatan pengembangan karir yang adil.
2. Bentuk Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) di Bank Muamalat KCP Parepare melibatkan rangkaian langkah praktis, mulai dari pelatihan karyawan untuk memahami GCG hingga pengembangan sistem informasi yang mendukung transparansi dan akuntabilitas. Melalui program seperti

Muamalat Human Power (MHP), bank melibatkan karyawan dalam proses evaluasi dan pengembangan GCG, termasuk melalui survei kepuasan karyawan dan evaluasi kinerja tahunan. Meskipun menghadapi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, bank berkomitmen untuk terus meningkatkan praktik GCG dengan menyelenggarakan pelatihan intensif dan merencanakan perbaikan berkelanjutan, termasuk peningkatan pelatihan karyawan, penyempurnaan sistem informasi, dan peningkatan proses pemantauan dan evaluasi.

3. Dampak Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) di PT. Bank Muamalat KCP Parepare telah memberikan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek dalam perusahaan. Implementasi GCG telah meningkatkan kualitas dan transparansi operasional, berdampak positif pada kinerja pegawai, membuat perusahaan lebih transparan, akuntabel, dan efisien, serta memperbaiki kepemimpinan dengan lebih profesional dan bertanggung jawab. GCG mendorong budaya kerja yang mendukung integritas dan akuntabilitas, dengan adanya dokumentasi dan prosedur yang jelas serta sistem pengawasan yang ketat. Hal ini meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan dan menyediakan kerangka kerja yang kuat dalam menghadapi masalah atau krisis, memperbaiki kinerja keuangan perusahaan, serta membangun reputasi melalui praktik bisnis yang transparan dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing perusahaan di pasar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, berikut adalah saran yang dapat diberikan oleh peneliti:

1. Bagi peneliti berikutnya, peneliti berikutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan judul analisis faktor faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan GCG di perusahaan.
2. Bagi Bank Muamalat KCP Parepare, Bank Muamalat dapat menerapkan teknologi berbasis AI untuk mendukung penerapan GCG.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Al-karim

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adinugraha, H. H., dan Sartika, M. (2020). *PERBANKAN SYARIAH: Fenomena Terkini dan Praktiknya di Indonesia*. Penerbit NEM.
- Anom, A. (2016). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Bidang Perbankan Nasional. *Menara Ilmu*, 10(73).
- Bair, M..(2020). Good Corporate Governance dan penerapannya di Indonesia. *Jurnal ilmu komputer dan Manajemen (JIKEM)*, 2(2), 2541-2554
- Cadbury. (2011). “Analisis penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) pada PT Len Industri (Persero)
- Fahmi, I. (2018). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fernando, A. C. (2011). *Corporate Governance: Principles, Policies and Practices, 2/E*. Pearson Education India.
- Fitri, A., & Mansur, Y. (2023). Analisis Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan dalam Menggunakan Fasilitas E-Banking:(Pada Bank Nagari Cabang Tapus, Kabupaten Pasaman). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 185-196.
- gautama Siregar, B. (2021). Analisis Penerapan Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 5(1), 31-41.
- Governance, K. N. (2011). *Pedoman Umum Good Governance Bisnis Syariah. Komite Nasional Kebijakan Governance*.
- Hasan, Syntia Ayu Kurnia dan Titik Mildawati.(2020). “Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaann dengan Kinerja Keuangan sebagai Variabel Intervening”.(*Jurnal Ilmu dan Riset Akutansi*, Vol. 9 No. 8.
- <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/>. Diakses pada 22 Desember 2023.Pukul 5:04 WITA.
- Ismail, M. B. A. (2017). *Perbankan syariah*. Jakarta: Kencana.
- Khotibul Umam, S. B. U. (2017). *Perbankan Syariah: Dasar-dasar dan Dinamika Perkembangannya di Indonesia*. Jakarta, Rajawali Pres.

- Kusmayadi, D., *et al* eds. (2015). Good Corporate Governance. *Hasil Reviewer*, 1-158.
- Kusmayadi, Dedi, *et al* eds. *Good Corporate Governance*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi.
- Maradita, A. (2014). Karakteristik good corporate governance pada bank syariah dan bank konvensional. *Yuridika*, 29(2).
- Moleong, L. J. (2017). Metodologi penelitian kualitatif (Revisi). *Bandung: PT remaja rosdakarya*.
- Moleong, Lexy J.(2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, Basaria. (2023). *Perbankan syariah di Indonesia*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Nasution, Jamilah. (2020). *Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Pada Bank Muamalat (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC. Medan Balai Kota)*. Skripsi Sarjana; Program Studi Ekonomi: Medan.
- Njatrijani, R., *et al* eds. (2019). Hubungan Hukum dan Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dalam Perusahaan. *Gema Keadilan*, 6(3).
- OECD. "Good Corporate Governance (GCG) dan pedoman etika dalam Perusahaan." (Articles, University School of Accounting)
- Pahleviannur, Muhammad Rizal, *et al* eds. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Pardjo, Y. A. P. (2017). *Manajemen Risiko Perusahaan*. Growing publishing.
- Perwataatmadja, K. A., & Tanjung, H. (2007). *Bank Syariah: Teori, Praktik, dan Perannya*. Celestial Publishing.
- Perwataatmadja, Karmen A. (2002). "Upaya Memurnikan Pelayanan Bank Syariah: Khusus Pembiayaan Murabahah dan Mudharabah di Indonesia", *Artikel, Jakarta*.
- Prasetyo, Hendra, Wisnu Julianto, and Husnah Nur Laela Ermaya. (2020). "Penerapan Good Corporate Governance dan Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan." *Jurnal Syntax Transformation* 1.10.
- Rachmadi Usman, S. H. (2022). *Aspek hukum perbankan syariah di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika..
- Ramadhan, Muhammad. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.

- Republik Indonesia, (2008). "Undang-Undang Nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah."
- Rijali, A. Analisis data kualitatif. (2019). *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17.33.
- Rusby, Zulkifli dan M. Arif. (2022). *Manajemen Perbankan Syariah*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Rusdiamin. (2023). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Syariah Indonesia yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Skripsi Sarjana; Program Studi Akuntansi Syariah: Parepare.
- Ryandono, Muhamad Nafik Hadi, dan Rofiul Wahyudi. (2021). *Manajemen Bank Islam: Pendekatan Syariah dan Praktek*. UAD Press.
- Sari, I. P. (2021). "Penerapan Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan". (*Juripol: Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*) 4.1.
- Sari, Luluh Ratna. (2022). *Analisis Penerapan Good Corporate Governance Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*. Skripsi Sarjana; Program Studi Akuntansi: Semarang.
- Sari, Maya, Seprida Hanum, and Rahmayati Rahmayati. (2022). "Analisis manajemen resiko dalam penerapan good corporate governance: Studi pada perusahaan perbankan di Indonesia." *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi* 6.2.
- Shaw, Kaen. (2012). Memahami konsep yang ada dalam Corporate Governance.
- Siregar, Saparuddin. (2022). "Studi Literatur Kritis Risiko Reputasi pada Manajemen Risiko Perbankan Syariah." *Jurnal EMT KITA* 6.1.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Supardi, et al eds. (2023). "Analisis Penerapan GCG Dalam Perspektif Syariat Islam pada Bank Muamalat Indonesia." *Al-Wasathiyah: Journal of Islamic Studies* 2.2.
- Undang-Undang, R. I. (1998). "Nomor 10 tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992 Tentang Perbankan." *Lembaran Negara Republik Indonesia*.
- Usman, Rachmadi. (2017). "Karakteristik uang elektronik dalam sistem pembayaran." *Yuridika* 32.1.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

- Wijaya, H. (2018). *Analisis data kualitatif ilmu pendidikan teologi*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Yuliani, Marifah.(2017). "Manajemen Lembaga Keuangan Non Bank Dana Pensiun Berdasarkan Prinsip Syariah." *Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Penelitian Sosial Keagamaan* 17.2.





LAMPIRAN



NAMA MAHASISWA : SAHRANI

NIM/PRODI : 2020203862201037/AKUNTANSI LEMBAGA
KEUANGAN SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JUDUL : PENERAPAN *GOOD CORPORATE*
GOVERNANCE (GCG) DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MUAMALAT KCP
PAREPARE

PEDOMAN WAWANCARA

ii. Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG)

Transparansi (*Transparency*)

1. Bagaimana proses akses terhadap informasi di perusahaan ini?
2. Sejauh mana karyawan merasa mudah mendapatkan informasi yang mereka perlukan untuk menjalankan tugas mereka?

3. Apakah ada platform atau sistem tertentu yang digunakan perusahaan untuk menyediakan informasi kepada karyawan? Bagaimana perusahaan memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan karyawan tersedia dengan baik?
4. Bagaimana perusahaan menangani informasi yang bersifat rahasia atau sensitif?
5. Bagaimana kebijakan perusahaan disampaikan kepada karyawan? Apakah karyawan merasa bahwa mereka memahami dengan jelas kebijakan tersebut?
6. Seberapa baik karyawan memahami visi dan misi perusahaan?
7. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa visi dan misi tersebut terintegrasi dalam setiap aspek pekerjaan karyawan?

Akuntabilitas (*Accountability*)

1. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas?
2. Sejauh mana karyawan merasa bahwa perincian tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan posisi dan peran mereka di perusahaan?
3. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka?
4. Apakah ada program pelatihan atau pengembangan yang disediakan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan?
5. Bagaimana sistem pengendalian internal di perusahaan memastikan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas?
6. Apakah ada proses atau mekanisme tertentu yang digunakan perusahaan untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja karyawan secara internal?
7. Apakah ada mekanisme pengawasan atau supervisi yang dilakukan perusahaan untuk memastikan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas?

Responsibilitas (*Responsibility*)

1. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa karyawan mematuhi semua ketentuan hukum yang berlaku dalam menjalankan tugas mereka?

2. Bagaimana perusahaan mengintegrasikan tanggung jawab sosial dalam budaya dan operasi sehari-hari?
3. Apakah karyawan merasa terlibat dalam inisiatif atau program tanggung jawab sosial perusahaan?
4. Bagaimana perusahaan menerapkan prinsip kehati-hatian dalam pengambilan keputusan?
5. Apakah karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan risiko dan dampak potensial dari setiap keputusan yang diambil?

Independensi (*Independency*)

1. Sejauh mana karyawan merasa bahwa program-program yang disusun telah memperhitungkan kebutuhan dan kepentingan mereka secara obyektif?
2. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara independen dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan pihak lain?
3. Apakah ada mekanisme atau prosedur yang memungkinkan karyawan untuk melaporkan atau mengatasi konflik kepentingan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan tugas mereka?
4. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa proses pelaporan dilakukan secara independen dan jujur?
5. Apakah karyawan merasa nyaman untuk melaporkan masalah atau pelanggaran tanpa takut akan represalias atau diskriminasi?

Kesetaraan dan Kewajaran (*Fairness*)

1. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan masukan mereka?
2. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan bersifat setara dan adil?

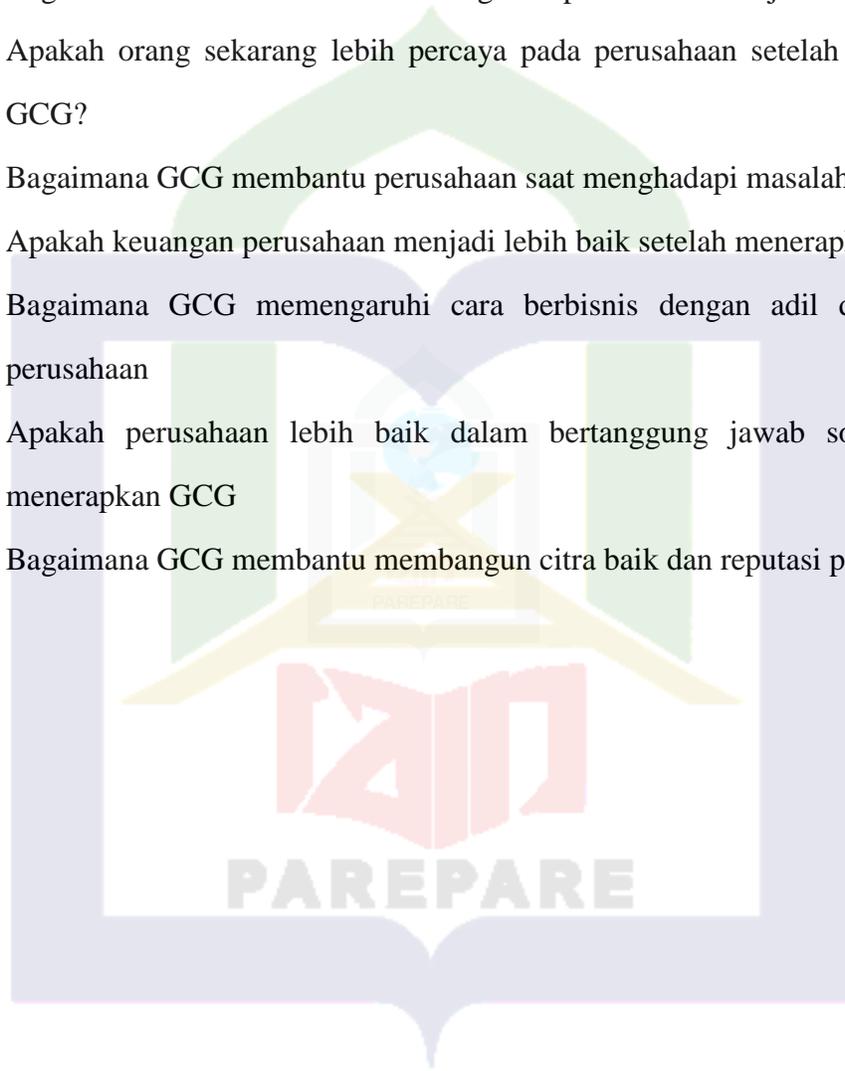
3. Apakah ada kebijakan atau prosedur yang mengatur sistem kompensasi di perusahaan untuk memastikan tidak adanya diskriminasi dalam pembayaran upah?
4. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk pengembangan karir dan promosi?
5. Apakah ada program atau inisiatif yang disediakan perusahaan untuk mendukung pengembangan profesional karyawan?

iii. Bentuk Penerapan GCG

1. Apa yang dimaksud dengan GCG (*Good Corporate Governance*) dan mengapa itu penting bagi Bank Muamalat KCP Parepare?
2. Bisakah anda ceritakan langkah-langkah praktis yang sudah diambil Bank Muamalat KCP Parepare untuk menerapkan GCG?
3. Bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare melibatkan karyawan dalam mendukung penerapan GCG, dan mengenalkan nilai-nilai GCG kepada mereka?
4. Bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare mengevaluasi efektivitas penerapan GCG dan melakukan perbaikan jika diperlukan?
5. Bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare memantau dan melaporkan progres penerapan GCG kepada pihak yang berkepentingan?
6. Apa tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan GCG, dan bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare mengatasinya?
7. Apa rencana perusahaan untuk meningkatkan penerapan GCG di masa mendatang?

iv. Dampak Penerapan GCG

1. Apa yang terjadi di perusahaan karena menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG)?
2. Apakah kepemimpinan di perusahaan berubah setelah menerapkan GCG?
3. Bagaimana GCG membuat semua kegiatan perusahaan menjadi lebih jelas?
4. Apakah orang sekarang lebih percaya pada perusahaan setelah menerapkan GCG?
5. Bagaimana GCG membantu perusahaan saat menghadapi masalah atau krisis?
6. Apakah keuangan perusahaan menjadi lebih baik setelah menerapkan GCG?
7. Bagaimana GCG memengaruhi cara berbisnis dengan adil dan jujur di perusahaan
8. Apakah perusahaan lebih baik dalam bertanggung jawab sosial setelah menerapkan GCG
9. Bagaimana GCG membantu membangun citra baik dan reputasi perusahaan?



LAMPIRAN 2

Transkrip Wawancara

A. BRANCH MANAGER

Nama Informan : Warda Bachtiar

Tanggal Wawancara : 29 Mei 2024

Pertanyaan dan Hasil Wawancara.

Transparansi (*Transparency*)

1. Bagaimana proses akses terhadap informasi di perusahaan ini?

Jawab Pada Bank Muamalat ada namanya *Muamalat Smart Office*. Jadi yang dimaksud *Muamalat Smart Office* yaitu terdapat banyak materi-materi misalnya tentang Perbankan Syariah, *Good Corporate Governance*, sistem Bank Muamalat, bahan aktifrov, peraturan, serta modul-modul, dan sebagainya.

2. Sejauh mana karyawan merasa mudah mendapatkan informasi yang mereka perlukan untuk menjalankan tugas mereka?

Jawab : Sangat mudah karena di dalam bank Muamalat terdapat yang namanya portal untuk Karyawan yang disebut dengan MHP (*Muamalat Human Power*). Dari MHP semuanya bisa diakses mulai dari kita mengajukan cuti, berapa jumlah cuti, berapa jumlah sakit, izin, training, maupun tes online, dll.

3. Apakah ada platform atau sistem tertentu yang digunakan perusahaan untuk menyediakan informasi kepada karyawan? Bagaimana perusahaan memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan karyawan tersedia dengan baik?

Jawab : sistem tertentu yang digunakan perusahaan untuk menyediakan informasi kepada karyawan yaitu dengan melalui MHP (*Muamalat Human Power*). Jadi cara perusahaan memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan karyawan tersedia dengan baik yaitu misalkan biasanya kantor pusat sudah drop bahan materi, memo, atau penyampaian di MHP (*Muamalat Human Power*) ada beberapa yang harus untuk kita melakukan absen bahwa karyawan pernah mengakses informasi tersebut.

4. Bagaimana perusahaan menangani informasi yang bersifat rahasia atau sensitif?

Jawab : Misalkan kita mempunyai teman yang melaporkan kita bahwa kita memiliki pelanggaran maka itu tidak boleh diumumkan secara umum atau besar-besaran.

5. Bagaimana kebijakan perusahaan disampaikan kepada karyawan? Apakah karyawan merasa bahwa mereka memahami dengan jelas kebijakan tersebut?

Jawab :Menyelesaikan kesalahan yang diperbuat misalkan Teller membawa lari uang Nasabah sebesar Rp. 1.000.000, maka Teller disuruh menyelesaikan nominal uang tersebut kemudian diganti ke Bank Muamalat KCP Parepare kemudian disuruh mengundurkan diri karena dianggap tidak komitmen.

6. Seberapa baik karyawan memahami visi dan misi perusahaan?

Jawab : 1) Setiap hari senin dibacakan visi dan misi dari bank Muamalat.
2) Adanya pelatihan misalkan menjelaskan Visi dan Misi Bank Muamalat untuk kedepannya, menjelaskan ke3 warna logo Bank Muamalat.

7. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa visi dan misi tersebut terintegrasi dalam setiap aspek pekerjaan karyawan?

Jawab :Adanya pelatihan yang selalu dilakukan setiap hari senin misalkan menjelaskan Visi dan Misi Bank Muamalat untuk kedepannya sampai menjelaskan ke3 warna logo Bank Muamalat.

Akuntabilitas (Accountability)

8. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas?

Jawab :Dalam MHP (*Muamalat Human Power*) ada namanya about my self yaitu tentang data karyawan seperti grede, tanggal dan bulan masuk, maupun Jabatan.

9. Sejauh mana karyawan merasa bahwa perincian tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan posisi dan peran mereka di perusahaan?

Jawab :Karyawan bekerja sesuai dengan *job* masing-masing walaupun karyawan merasa bukan pekerjaannya namun itupun tergantung pada dirinya masing-masing karena karyawan bank Muamalat sudah diajarkan untuk multitaskin (bisa semua dikerjakan).

10. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka?

Jawab : Training masing- masing bagian seperti (*Training Teller, zoom meeting Teller, bagian supervisor, bagian khusus pimpinan cabang*).

11. Apakah ada program pelatihan atau pengembangan yang disediakan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan?

Jawab : Ada

12. Bagaimana sistem pengendalian internal di perusahaan memastikan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas?

Jawab : sistem kepegawaian muamalat sangat bagus integrasinya karena apapun yang karyawan input bisa tanpa harus menanyakan langsung kepada bos seperti mengajukan cuti, izin dan sebagainya namun sudah bisa lewat handphone.

13. Apakah ada proses atau mekanisme tertentu yang digunakan perusahaan untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja karyawan secara internal.

Jawab : Ada

14. Apakah ada mekanisme pengawasan atau supervisi yang dilakukan perusahaan untuk memastikan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas.

Jawab : ada

Responsibilitas (*Responsibility*)

15. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa karyawan mematuhi semua ketentuan hukum yang berlaku dalam menjalankan tugas mereka?

Jawab : setiap bulan ada yang namanya *owernas* peringatan seperti selalu mengingatkan sosialisasi dikantor, sosialisasi anti fraud.

16. Apakah karyawan merasa terlibat dalam inisiatif atau program tanggung jawab sosial perusahaan?

Jawab : iya karena biasanya sebelum mengeluarkan produk kita juga dimintai bagaimana pidbak nasabah dan masukan dari karyawan juga sangat penting.

17. Bagaimana perusahaan menerapkan prinsip kehati-hatian dalam pengambilan keputusan?

Jawab : sangat hati- hati karena tidak semua harus diputuskan sendiri

18. Apakah karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan risiko dan dampak potensial dari setiap keputusan yang diambil?

Jawab : iya

Independensi (*Independency*)

19. Sejauh mana karyawan merasa bahwa program-program yang disusun telah memperhitungkan kebutuhan dan kepentingan mereka secara obyektif?

Jawab : sangat jauh karena karyawan bekerja ada yang namanya peraturan distnaker (dinas tenaga kerja), manajer tidak boleh semena- mena terhadap karyawan minimal sesuai dengan arahan atau aturan dari dinas tenaga kerja namun boleh diatasnya tetapi tidak boleh dibawah dari ketentuan dinas tenaga kerja.

20. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara independen dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan pihak lain?

Jawab : ini merupakan tugas dari superpraiser untuk memperhatikan kinerja karyawan yang berada dibawahnya.

21. Apakah ada mekanisme atau prosedur yang memungkinkan karyawan untuk melaporkan atau mengatasi konflik kepentingan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan tugas mereka?

Jawab : Ada, namun karyawan bebas karena adanya satu alamat *e-mail* yang dibuat oleh bank Muamalat dan karyawan bisa melaporkan kesalahan yang diperbuat karyawan lainnya dengan melalui e-mail tersebut.

22. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa proses pelaporan dilakukan secara independen dan jujur?

Jawab : adanya satu alamat *e-mail* yang dibuat oleh bank Muamalat dan karyawan bisa melaporkan kesalahan yang diperbuat karyawan lainnya dengan melalui e-mail tersebut.

23. Apakah karyawan merasa nyaman untuk melaporkan masalah atau pelanggaran tanpa takut akan represalias atau diskriminasi?

Jawab : Nyaman karena tidak ketahuan siapa yang melaporkan dan itu akan dirahasiakan.

Kesetaraan dan Kewajaran (*Fairness*)

24. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan masukan mereka?

Jawab : Difasilitasi untuk itu karena semisal jika ada karyawan yang ingin curhat, komplain, meminta dan sebagainya bisa langsung ke HC.

25. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan bersifat setara dan adil?

Jawab : sesuai dengan peraturan distnaker (dinas tenaga kerja).

26. Apakah ada kebijakan atau prosedur yang mengatur sistem kompensasi di perusahaan untuk memastikan tidak adanya diskriminasi dalam pembayaran upah?

Jawab : ada, yaitu tidak boleh dibawah peraturan distnaker (dinas tenaga kerja) tetapi boleh diatasnya dari dinas tenaga kerja misalnya distnaker mengatakan min. orang bekerja 2 tahun sudah bisa mendapatkan pesangon 5 kali namun berbeda dengan bank yang boleh memberikan pesangon 6 kali maupun 7 kali atau setara dengan ketentuan dari peraturan distnaker namun tdk boleh kurang dari 5 kali pesangon.

27. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk pengembangan karir dan promosi?

Jawab : semua bisa karena didalam bank Muamalat ada dinamakan job fakansi internal yaitu di infokan semua di MHP (Muamalat Human Pawan)

28. Apakah ada program atau inisiatif yang disediakan perusahaan untuk mendukung pengembangan profesional karyawan.

Jawab : Ada

Bentuk Penerapan GCG

1. Apa yang dimaksud dengan GCG (*Good Corporate Governance*) dan mengapa itu penting bagi Bank Muamalat KCP Parepare?

Jawab : *Good Corporate Governance* merupakan suatu arahan berupa aturan dan sistem dalam bisnis yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja dan image perusahaan. *Good Corporate Governance* sangat penting bagi bank muamalat karena bank tidak bisa berjalan tanpa adanya *Good Corporate Governance*.

2. Bisakah anda ceritakan langkah-langkah praktis yang sudah diambil Bank Muamalat KCP Parepare untuk menerapkan GCG?

Jawab : 1. Training, 2. sistem informasi

3. Bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare melibatkan karyawan dalam mendukung penerapan GCG, dan mengenalkan nilai-nilai GCG kepada mereka?

Jawab : bank muamalat ada namanya koesoner misalkan apakah anda merasa puas dengan manajemen sekarang dan koesoner tersebut muncul di MHP masing- masing.

4. Bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare mengevaluasi efektivitas penerapan GCG dan melakukan perbaikan jika diperlukan?

Jawab : Dilihat dari kinerja 1 tahun apakah karyawan tersebut lebih baik atau tidak setelah adanya Good Corporate Governance, namun bisa juga dilihat dari MHP (Muamalat Human Power) karena setiap tahun memiliki goal setting.

5. Bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare memantau dan melaporkan progres penerapan GCG kepada pihak yang berkepentingan?

Jawab : Setiap akhir tahun ada laporan progress *Good Corporate Governance*.

6. Apa tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan GCG, dan bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare mengatasinya?

Jawab : Tantangan terbesar yaitu dari karyawan sendiri kemudian cara mengatasi masalah tersebut yaitu dengan training.

7. Apa rencana perusahaan untuk meningkatkan penerapan GCG di masa mendatang?

Jawab : Dengan terus memperbaiki diri, dan dengan terus melakukan perbaikan yang dianggap perlu diperbaiki maka harus diperbaiki serta yang sudah ada harus dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

Dampak Penerapan GCG

1. Apa yang terjadi di perusahaan karena menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG)?

Jawab : menjadi lebih baik

2. Apakah kepemimpinan di perusahaan berubah setelah menerapkan GCG?

Jawab : Iya

3. Bagaimana GCG membuat semua kegiatan perusahaan menjadi lebih jelas?

Jawab : jika *Good Corporate Governance* sudah terintegrasi dengan sistem maka sudah diketahui misal kekurangannya, sistem, karyawan dll.

4. Apakah orang sekarang lebih percaya pada perusahaan setelah menerapkan GCG?

Jawab : iya

5. Bagaimana GCG membantu perusahaan saat menghadapi masalah atau krisis?

Jawab : dengan cara mengadapi masalah.

6. Apakah keuangan perusahaan menjadi lebih baik setelah menerapkan GCG?

Jawab : iya karena keuangan diambil dari kinerja, pencapaian, serta pendapatan.

7. Bagaimana GCG memengaruhi cara berbisnis dengan adil dan jujur di perusahaan?

Jawab : dengan Training karena orang lebih paham jika selalu diajarkan.

8. Apakah perusahaan lebih baik dalam bertanggung jawab sosial setelah menerapkan GCG?

Jawab : iya

9. Bagaimana GCG membantu membangun citra baik dan reputasi perusahaan?

Jawab : sangat membantu.

B. CORPORATE BUSSINES

Nama Informan : Nabilah Nurazizah

Tanggal Wawancara : 31 Mei 2024

Pertanyaan dan Hasil Wawancara.

Transparansi (*Transparancy*)

1. Bagaimana proses akses terhadap informasi di perusahaan ini?

Jawab : Dengan melalui MHP (*Muamalat Human Power*) yang memiliki berbagai macam fitur-fitur khusus karyawan termasuk didalamnya terdapat *muamalat smart Office*.

2. Sejauh mana karyawan merasa mudah mendapatkan informasi yang mereka perlukan untuk menjalankan tugas mereka?

Jawab :Sangat praktis berkat adanya portal karyawan yang disebut MHP (*Muamalat Human Power*) di dalam Bank Muamalat. Melalui MHP, semua kebutuhan seperti pengajuan cuti, jumlah cuti dan sakit, izin, pelatihan, dan tes online dapat diakses dengan mudah.

3. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan karyawan tersedia dengan baik?

Jawab :MHP memastikan karyawan memiliki akses ke informasi penting melalui drop bahan materi dan memo dari kantor pusat. Karyawan harus mengabsen setelah mengakses informasi untuk memastikan distribusi informasi yang efektif.

4. Bagaimana perusahaan menangani informasi yang bersifat rahasia atau sensitif?

Jawab :Penanganan informasi rahasia pada Bank Syariah KCP Pare pare dilakukan dengan menjaga kerahasiaan laporan pelanggaran, memastikan tidak diumumkan secara publik atau besar-besaran.

5. Bagaimana kebijakan perusahaan disampaikan kepada karyawan?Apakah karyawan merasa bahwa mereka memahami dengan jelas kebijakan tersebut?

Jawab :Kebijakan Bank Muamalat KCP Parepare disampaikan dengan tegas dan diikuti dengan tindakan disipliner jika ada pelanggaran, seperti mengembalikan uang dan mengundurkan diri bagi pelanggar.

6. Seberapa baik karyawan memahami visi dan misi perusahaan?

Jawab :Visi dan misi Bank Muamalat KCP Parepare diingatkan setiap minggu melalui pembacaan rutin dan pelatihan khusus yang menjelaskan detail visi, misi, dan simbol perusahaan.

Akuntabilitas (*Accountability*)

7. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas?

Jawab :MHP menyediakan informasi pribadi yang detail untuk setiap karyawan, termasuk jabatan, tanggal masuk, dan tugas spesifik, memastikan pemahaman yang jelas tentang peran masing-masing.

8. Sejauh mana karyawan merasa bahwa perincian tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan posisi dan peran mereka di perusahaan?

Jawab :Meskipun perincian tugas sesuai dengan posisi, karyawan juga diajarkan untuk multitasking, memungkinkan fleksibilitas dalam tugas yang mungkin di luar tanggung jawab utama mereka.

9. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka?

Jawab :Pelatihan khusus untuk setiap bagian dan peran memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

10. Bagaimana sistem pengendalian internal di perusahaan memastikan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas?

Jawab :Sistem kepegawaian terintegrasi memungkinkan karyawan mengelola berbagai kebutuhan administratif secara mandiri melalui perangkat mobile, memastikan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas.

Responsibilitas (*Responsibility*)

11. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa karyawan mematuhi semua ketentuan hukum yang berlaku dalam menjalankan tugas mereka?

Jawab :Perusahaan melakukan sosialisasi rutin setiap bulan untuk mengingatkan karyawan tentang kepatuhan terhadap hukum, termasuk sosialisasi anti-fraud.

12. Apakah karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan risiko dan dampak potensial dari setiap keputusan yang diambil?

Jawab :dengan melihat resiko- resiko yang dapat muncul ketika adanya pengambilan keputusan.

Independensi (*Independency*)

13. Sejauh mana karyawan merasa bahwa program-program yang disusun telah memperhitungkan kebutuhan dan kepentingan mereka secara obyektif?

Jawab :Program disusun dengan memperhitungkan kebutuhan karyawan secara obyektif, sesuai dengan peraturan dinas tenaga kerja, memastikan manajer tidak bertindak semena-mena.

14. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara independen dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan pihak lain?

Jawab :Supervisor bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara independen tanpa pengaruh pihak lain, dengan memperhatikan kinerja karyawan.

15. Apakah ada mekanisme atau prosedur yang memungkinkan karyawan untuk melaporkan atau mengatasi konflik kepentingan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan tugas mereka?

Jawab :ada karena didalam bank Muamalat ada yang dinamakan salamuamalat yang tugasnya untuk memberitahukan kepada pihak perusahaan jika terjadi sesuatu hal yang negatif dilingkungan kerja.

16. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa proses pelaporan dilakukan secara independen dan jujur?

Jawab :dikarenakan perusahaan tidak memberitahukan profil pribadi dari pengirim informasi tersebut.

17. Apakah karyawan merasa nyaman untuk melaporkan masalah atau pelanggaran tanpa takut akan represalias atau diskriminasi?

Jawab :iya karena informasi dari pihak pengirim tidak diberitahukan kepada pihak perusahaan.

Kesetaraan dan Kewajaran (*Fairness*)

18. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan masukan mereka?

Jawab :Karyawan difasilitasi untuk menyampaikan pendapat, komplain, atau masukan melalui *Human Capital (HC)*, memastikan keterbukaan dan aksesibilitas.

19. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan bersifat setara dan adil?

Jawab :Kompensasi diatur sesuai dengan peraturan dinas tenaga kerja, memastikan kesetaraan dan keadilan dalam pembayaran.

20. Apakah ada kebijakan atau prosedur yang mengatur sistem kompensasi di perusahaan untuk memastikan tidak adanya diskriminasi dalam pembayaran upah?

Jawab : iya

Bentuk Penerapan GCG

1. Apa yang dimaksud dengan GCG (*Good Corporate Governance*) dan mengapa itu penting bagi Bank Muamalat KCP Parepare?

Jawab :*Good Corporate Governance (GCG)* adalah rangkaian proses, kebijakan, dan aturan yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk

memastikan bahwa perusahaan dikelola dengan baik dan transparan. Ini melibatkan struktur dan mekanisme yang memastikan keputusan diambil dengan cara yang etis, adil, dan sesuai dengan kepentingan semua pemangku kepentingan. Bagi Bank Muamalat KCP Parepare, penerapan GCG sangat penting karena membantu memastikan operasional bank berjalan sesuai dengan prinsip syariah, meningkatkan reputasi dan kepercayaan nasabah, serta meminimalkan risiko operasional dan finansial.

2. Bisakah anda ceritakan langkah-langkah praktis yang sudah diambil Bank Muamalat KCP Parepare untuk menerapkan GCG?

Jawab :Bank Muamalat KCP Parepare telah mengambil beberapa langkah praktis untuk menerapkan GCG. Pertama, melalui pelatihan (*training*) bagi karyawan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang prinsip-prinsip GCG dan bagaimana menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Kedua, dengan mengembangkan dan memanfaatkan sistem informasi yang mendukung transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas dalam operasional bank. Sistem informasi ini mempermudah pemantauan dan pelaporan kinerja serta memastikan bahwa semua proses berjalan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

3. Bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare melibatkan karyawan dalam mendukung penerapan GCG, dan mengenalkan nilai-nilai GCG kepada mereka?

Bank Muamalat KCP Parepare melibatkan karyawan dalam penerapan GCG melalui survei kepuasan karyawan. Kuesioner yang diberikan secara berkala membantu mengukur kepuasan karyawan terhadap manajemen dan operasional bank. Kuesioner ini disebar melalui platform internal bank yang disebut *Muamalat Human Power* (MHP). Melalui MHP, karyawan dapat memberikan masukan dan saran yang berharga, serta menilai efektivitas penerapan GCG. Selain itu, hasil dari kuesioner ini digunakan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan untuk merencanakan tindakan selanjutnya guna memperkuat penerapan GCG.

4. Bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare mengevaluasi efektivitas penerapan GCG dan melakukan perbaikan jika diperlukan?

Jawab :Evaluasi efektivitas penerapan GCG di Bank Muamalat KCP Parepare dilakukan dengan mengukur kinerja karyawan setiap tahun.

Perbandingan kinerja sebelum dan sesudah penerapan GCG digunakan untuk menilai apakah ada peningkatan. Selain itu, sistem MHP memainkan peran penting dalam evaluasi ini, di mana setiap tahun bank menetapkan tujuan (*goal setting*) untuk karyawan. Capaian dari tujuan ini dievaluasi untuk menilai seberapa baik GCG diterapkan dan apakah ada peningkatan dalam efisiensi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Jika ditemukan area yang memerlukan perbaikan, langkah-langkah korektif segera diambil.

5. Bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare memantau dan melaporkan progres penerapan GCG kepada pihak yang berkepentingan?

Jawab Pemantauan dan pelaporan progres penerapan GCG dilakukan secara rutin setiap tahun. Pada akhir tahun, Bank Muamalat KCP Parepare menyusun laporan yang mendokumentasikan seluruh aktivitas, pencapaian, dan tantangan dalam penerapan GCG selama tahun berjalan. Laporan ini disusun dengan detail dan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, termasuk manajemen puncak, dewan direksi, dan pemegang saham. Laporan ini berfungsi sebagai alat transparansi dan akuntabilitas yang menunjukkan komitmen bank terhadap prinsip-prinsip GCG dan upaya berkelanjutan untuk memperbaiki dan meningkatkan praktik tata kelola perusahaan.

6. Apa tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan GCG, dan bagaimana Bank Muamalat KCP Parepare mengatasinya?

Jawab :Tantangan terbesar dalam menerapkan GCG di Bank Muamalat KCP Parepare berasal dari karyawan itu sendiri, termasuk resistensi terhadap perubahan dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya GCG. Untuk mengatasi tantangan ini, bank mengadakan pelatihan intensif dan berkelanjutan bagi karyawan. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG. Dengan pelatihan yang tepat, diharapkan karyawan dapat lebih menerima dan mendukung upaya penerapan GCG, sehingga meminimalkan resistensi dan meningkatkan efektivitas penerapan GCG di seluruh organisasi.

7. Apa rencana perusahaan untuk meningkatkan penerapan GCG di masa mendatang?

Jawab :Rencana Bank Muamalat KCP Parepare untuk meningkatkan penerapan GCG di masa mendatang meliputi komitmen untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. Bank berencana untuk secara konsisten meninjau dan memperbaiki area yang memerlukan

peningkatan, serta mempertahankan dan meningkatkan praktik-praktik yang sudah berjalan baik. Upaya ini mencakup peningkatan pelatihan bagi karyawan, penyempurnaan sistem informasi, dan peningkatan proses pemantauan dan evaluasi. Dengan pendekatan ini, Bank Muamalat KCP Parepare bertujuan untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan dan memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip GCG.

Dampak Penerapan GCG

1. Apa yang terjadi di perusahaan karena menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG)?

Jawab :Penerapan GCG membuat perusahaan lebih transparan, akuntabel, dan efisien. Proses kerja menjadi lebih terstruktur, risiko dapat dikelola dengan lebih baik, dan keputusan yang diambil lebih berkualitas. Semua ini berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Apakah kepemimpinan di perusahaan berubah setelah menerapkan GCG?

Jawab :Kepemimpinan menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab. Pemimpin perusahaan lebih fokus pada integritas, transparansi, dan akuntabilitas, serta berusaha membangun budaya kerja yang mendukung prinsip-prinsip GCG.

3. Bagaimana GCG membuat semua kegiatan perusahaan menjadi lebih jelas?

Jawab :GCG mengharuskan adanya dokumentasi dan prosedur yang jelas untuk setiap aktivitas perusahaan. Sistem pengawasan dan pelaporan yang ketat membantu mengidentifikasi kekurangan dan area yang perlu diperbaiki, baik dari sisi operasional, sistem, maupun kinerja karyawan.

4. Apakah orang sekarang lebih percaya pada perusahaan setelah menerapkan GCG?

Jawab :Penerapan GCG meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan karena perusahaan dianggap lebih transparan, jujur, dan bertanggung jawab. Pemangku kepentingan seperti investor, pelanggan, dan mitra bisnis merasa lebih aman dan percaya dalam berinteraksi dengan perusahaan.

5. Bagaimana GCG membantu perusahaan saat menghadapi masalah atau krisis?

Jawab :GCG menyediakan kerangka kerja yang kuat untuk manajemen risiko dan penanganan krisis. Prosedur standar dan kebijakan yang ada membantu perusahaan merespons masalah secara cepat dan efektif, mengurangi dampak negatif dan menjaga kelangsungan operasional.

6. Apakah keuangan perusahaan menjadi lebih baik setelah menerapkan GCG?

Jawab :GCG membantu memperbaiki kinerja keuangan perusahaan dengan mengoptimalkan pengelolaan sumber daya, meningkatkan efisiensi operasional, dan memastikan laporan keuangan yang akurat dan dapat dipercaya. Hal ini berdampak positif pada pencapaian dan pendapatan perusahaan.

7. Bagaimana GCG memengaruhi cara berbisnis dengan adil dan jujur di perusahaan?

Jawab :Pelatihan dan edukasi yang berkelanjutan mengenai prinsip-prinsip GCG membuat karyawan lebih memahami pentingnya berbisnis dengan adil dan jujur. Mereka lebih sadar akan etika bisnis dan berusaha menerapkannya dalam setiap aktivitas kerja.

8. Apakah perusahaan lebih baik dalam bertanggung jawab sosial setelah menerapkan GCG?

Jawab :Perusahaan yang menerapkan GCG lebih berkomitmen terhadap tanggung jawab sosial. Mereka lebih aktif dalam kegiatan CSR (*Corporate Social Responsibility*) dan berusaha memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan.

9. Bagaimana GCG membantu membangun citra baik dan reputasi perusahaan?

Jawab :GCG membantu perusahaan membangun reputasi yang baik melalui praktik bisnis yang transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab. Reputasi yang baik meningkatkan daya saing perusahaan di pasar dan menarik lebih banyak pelanggan, mitra bisnis, dan investor.

Pembukaan Rekening

Pertanyaan:

1. Bagaimana pengalaman Anda dalam proses pembukaan rekening di Bank Muamalat KCP Parepare?

Tanggapan Responden:

- **Bapak Ahmad:**

- Pengalaman: "Pelayanan saat pembukaan rekening di Bank Muamalat KCP Parepare sangat memuaskan. Petugas bank memberikan penjelasan yang sangat jelas mengenai berbagai jenis produk tabungan yang tersedia, serta manfaat dan persyaratan dari masing-masing produk. Prosesnya cepat dan efisien, dan saya merasa diperlakukan dengan ramah dan profesional."
- **Bapak Rudi:**
 - Pengalaman: "Pelayanan saat pembukaan rekening di Bank Muamalat cukup memuaskan. Namun, ada beberapa dokumen yang harus saya sediakan yang memakan waktu cukup lama. Petugas bank membantu saya dalam menyiapkan dokumen tersebut dan memberikan panduan yang jelas."
- **Ibu Riana:**
 - Pengalaman: "Pelayanan di Bank Muamalat sangat cepat dan efisien. Saya hanya perlu membawa beberapa dokumen, dan dalam waktu singkat, rekening saya sudah aktif. Petugas bank sangat ramah dan profesional."
- **Bapak Bagas:**
 - Pengalaman: "Proses pembukaan rekening di Bank Muamalat cukup mudah dan cepat. Petugas bank sangat membantu dan menjelaskan semua hal yang perlu saya ketahui dengan sabar."
- **Ibu Nur:**
 - Pengalaman: "Pembukaan rekening di Bank Muamalat sangat memuaskan. Prosesnya cepat dan petugas bank sangat ramah. Saya juga diberikan penjelasan yang detail mengenai berbagai produk tabungan."

Pencairan Kredit

Pertanyaan:

1. Bagaimana pengalaman Anda dalam proses pencairan kredit di Bank Muamalat KCP Parepare?

Tanggapan Responden:

- **Bapak Ahmad:**
 - Pengalaman: "Proses pencairan kredit di Bank Muamalat cukup mudah dan cepat. Setelah saya melengkapi semua dokumen yang diperlukan, kredit saya dicairkan dalam waktu kurang dari satu minggu. Petugas bank juga sangat membantu dalam menjelaskan berbagai tahapan dan persyaratan yang harus dipenuhi."
- **Bapak Rudi:**
 - Pengalaman: "Proses pencairan kredit berjalan dengan lancar. Meskipun memerlukan beberapa tahap verifikasi, petugas bank selalu memberikan informasi yang update mengenai status pengajuan kredit saya. Kredit saya berhasil dicairkan dalam waktu dua minggu."
- **Ibu Riana:**
 - Pengalaman: "Proses pencairan kredit di Bank Muamalat sangat cepat. Setelah pengajuan, kredit saya disetujui dalam waktu beberapa hari saja. Saya sangat terbantu dengan layanan ini."
- **Bapak Bagas:**
 - Pengalaman: "Saya merasa puas dengan proses pencairan kredit di Bank Muamalat. Meskipun memerlukan beberapa tahapan verifikasi, petugas bank selalu memberikan informasi yang jelas dan mendetail."
- **Ibu Nur:**
 - Pengalaman: "Proses pencairan kredit cukup mudah dan cepat. Setelah mengajukan dan melengkapi dokumen, kredit saya dicairkan dalam waktu kurang dari seminggu."

Tata Kelola

Pertanyaan:

1. Bagaimana Anda menilai tata kelola di Bank Muamalat KCP Parepare?

Tanggapan Responden:

- **Bapak Ahmad:**

- Penilaian: "Tata kelola di Bank Muamalat KCP Parepare sangat baik. Saya merasa bahwa bank ini sangat transparan dalam mengelola dana nasabah dan selalu mengutamakan prinsip-prinsip syariah. Hal ini memberikan rasa aman dan kepercayaan bagi saya sebagai nasabah."
- **Bapak Rudi:**
 - Penilaian: "Tata kelola di Bank Muamalat sangat sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Saya merasa nyaman karena bank ini selalu menjaga transparansi dan integritas dalam setiap transaksi."
- **Ibu Riana:**
 - Penilaian: "Saya sangat puas dengan tata kelola Bank Muamalat. Semua transaksi dan kebijakan di bank ini sangat transparan dan sesuai dengan prinsip syariah."
- **Bapak Bagas:**
 - Penilaian: "Tata kelola di Bank Muamalat sangat baik dan transparan. Saya merasa aman dan percaya dengan sistem yang diterapkan oleh bank ini."
- **Ibu Nur:**
 - Penilaian: "Tata kelola di Bank Muamalat sangat baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Saya merasa bahwa bank ini sangat transparan dalam pengelolaan dana nasabah."

LAMPIRAN 3

Surat Penetapan Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS 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: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.5631/In.39/FEBI.04/PP.00.9/10/2023 19 Oktober 2023
 Lampiran :-
 Perihal : **Penetapan Pembimbing Skripsi**

Yth: 1. **Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M.** (Pembimbing Utama)
 2. **Ulfa Hidayati, M.M.** (Pembimbing Pendamping)

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Berdasarkan hasil sidang judul Mahasiswa (i):

Nama : Sahrani
 NIM. : 2020203862201037
 Prodi. : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Tanggal **31 Agustus 2023** telah menempuh sidang dan dinyatakan telah diterima dengan judul:

ANALISIS PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) PADA PT. BANK MUAMALAT KCP PAREPARE

dan telah disetujui oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai **Pembimbing Skripsi** Mahasiswa (i) dimaksud.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Dekan,
 Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
 NIP. 197102082001122002

Tembusan:

1. Ketua LPM IAIN Parepare
2. Arsip

LAMPIRAN 4

Surat Izin Pelaksanaan Penelitian dari IAIN Parepare



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
 PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-1546/In.39/FEBI.04/PP.00.9/05/2024 16 Mei 2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
 Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 di

KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: SAHRANI
Tempat/Tgl. Lahir	: BARRU, 07 Pebruari 2002
NIM	: 2020203862201037
Fakultas / Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis Islam / Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah
Semester	: VIII (Delapan)
Alamat	: CEPPAGA DESA SIDDO, KECAMATAN SOPPENG RIAJA, KABUPATEN BARRU

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

PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT KCP PAREPARE

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 20 Mei 2024 sampai dengan tanggal 20 Juni 2024.

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

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
 NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

LAMPIRAN 5

Surat Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal

		SRN IP0000338
PEMERINTAH KOTA PAREPARE		
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU		
<i>Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpstp@pareparekota.go.id</i>		
REKOMENDASI PENELITIAN		
Nomor : 339/IP/DPM-PTSP/5/2024		
Dasar :	<ol style="list-style-type: none"> 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. 23 Tahun 2022 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	: SAHRANI	
UNIVERSITAS/ LEMBAGA	: INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE	
Jurusan	: AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH	
ALAMAT	: CEPPAGA, KEC SOPPENG RIAJA, KAB BARRU	
UNTUK	: melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :	
	JUDUL PENELITIAN	: PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GOG) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT KCP PAREPARE
	LOKASI PENELITIAN	: BANK MUAMALAT KCP PAREPARE
	LAMA PENELITIAN	: 20 Mei 2024 s.d 20 Juni 2024
	<ol style="list-style-type: none"> 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 :	21 Mei 2024
	KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE	
		
	Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM	
	Pembina Tk. 1 (IV/b)	
	NIP. 19741013 200604 2 019	
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



LAMPIRAN 6**Surat Keterangan selesai Meneliti dari Bank Muamalat****SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Yang Bertandatangan di bawah ini Relationship Manager Funding and Hajj Bank Muamalat KCP Parepare Menerangkan bahwa:

Nama : SAHRANI

Universitas : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE

Jurusan : AKUNTANSI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH

Judul Skripsi : PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT KCP PAREPARE

Yang bersangkutan Telah melakukan Penelitian di Bank Muamalat KCP Parepare

20 Mei 2024 s/d 20 Juni 2024

Surat Keterangan ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 09 Juli 2024


Bank Muamalat
CABANG PAREPARE

Abu Ali Farmadi
Relationship Manager Funding and Hajj

PAREPARE

LAMPIRAN 7

Surat Keterangan Telah Wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *Warda Bachtiar*
 Jenis Kelamin : *Perempuan*
 Alamat : *BTN Babara Ugi Blok A5 NO.4 ,KOTA Makassar*
 Jabatan : *Branch Manager*

Menerangkan bahwa,

Nama : *Sahrani*
 NIM : *2020203862201037*
 Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis Islam*
 Prodi : *Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah*
 Alamat : *Ceppaga Desa Siddo, Kec. Soppeng Riaja, Kab. Barru*

Benar telah memberikan wawancara kepada saudari Sahrani yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Penerapan Good Corporate Governance (GCG) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare**".

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 29 Mei 2024

Yang bersangkutan

Warda Bachtiar
 (...Warda...Bachtiar..)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nabilah Nurrahmah
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Jl. Sultan Hasanuddin No.11
 Jabatan : Corporate business

Menerangkan bahwa,

Nama : Sahrani
 NIM : 2020203862201037
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Prodi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah
 Alamat : Ceppaga Desa Siddo, Kec. Soppeng Riaja, Kab. Barru

Benar telah memberikan wawancara kepada saudari Sahrani yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi **“Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare”**.

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare,

Yang bersangkutan


 (...Nabilah... Nurrahmah... ..)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad
Jenis Kelamin : Laki - laki
Alamat : Jl. H. Agus Salim
Jabatan : Nasabah

Menerangkan bahwa,

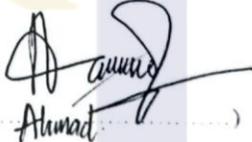
Nama : Sahrani
NIM : 2020203862201037
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah
Alamat : Ceppaga Desa Siddo, Kec. Soppeng Riaja, Kab. Barru

Benar telah memberikan wawancara kepada saudari Sahrani yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Penerapan *Good Corporate Governance (GCG)* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare**".

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 18 Juli 2024

Yang bersangkutan


(Ahmad)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Sultan Hasanudin No.3
Jabatan : Nasabah.

Menerangkan bahwa,

Nama : Sahrani
NIM : 2020203862201037
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah
Alamat : Ceppaga Desa Siddo, Kec. Soppeng Riaja, Kab. Barru

Benar telah memberikan wawancara kepada saudari Sahrani yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Penerapan *Good Corporate Governance (GCG)* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare**".

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 19 Juli 2024

Yang bersangkutan



(.....Nur.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *bagas*
Jenis Kelamin : *laki-laki*
Alamat : *pare-pare*
Jabatan : *masbakh*

Menerangkan bahwa,

Nama : *Sahrani*
NIM : *2020203862201037*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis Islam*
Prodi : *Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah*
Alamat : *Ceppaga Desa Siddo, Kec. Soppeng Riaja, Kab. Barru*

Benar telah memberikan wawancara kepada saudari Sahrani yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Penerapan *Good Corporate Governance (GCG)* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare**".

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 19 Juli 2024

Yang bersangkutan



(.....*Bagas*.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rianna
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Pemuda Kel. Canggalung
Jabatan : nasabah

Menerangkan bahwa,

Nama : Sahrani
NIM : 2020203862201037
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah
Alamat : Ceppaga Desa Siddo, Kec. Soppeng Riaja, Kab. Barru

Benar telah memberikan wawancara kepada saudari Sahrani yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Penerapan Good Corporate Governance (GCG) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare**".

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 18 Juli 2024

Yang bersangkutan


(.....Rianna.....)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dudi
Jenis Kelamin : laki-laki
Alamat : Jl. Sultan Hasanuddin No.3
Jabatan : Nasabah

Menerangkan bahwa,

Nama : Sahrani
NIM : 2020203862201037
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah
Alamat : Ceppaga Desa Siddo, Kec. Soppeng Riaja, Kab. Barru

Benar telah memberikan wawancara kepada saudara Sahrani yang sedang melakukan penelitian dengan judul skripsi "**Penerapan *Good Corporate Governance (GCG)* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare**".

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 18 Juli 2024

Yang bersangkutan


(Dudi)

LAMPIRAN 8**Dokumentasi**

Wawancara dengan Ibu Warda Bachtiar selaku Branch Manager



Wawancara dengan Ibu Nabilah Nurazizah selaku Corporate Business

LAMPIRAN 9

Berita Acara Revisi Judul



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 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: nsai@iainpare.ac.id

BERITA ACARA
REVISI JUDUL SKRIPSI

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menyatakan bahwa Mahasiswa:

Nama : SAHRANI
 N I M : 2020203862201037
 Prodi : Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah

Menerangkan bahwa judul skripsi semula:

ANALISIS PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) PADA PT.
 BANK MUAMALAT KCP PAREPARE

Telah diganti dengan judul baru:

PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) DALAM
 MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT KCP
 PAREPARE

dengan alasan / dasar:

... Karena judul... *Sebelumnya tidak memiliki output*

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama

Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E.,
 M.M.

Parepare, 30 Juli 2024

Pembimbing Pendamping

Ulfa Hidayati, M.M.

Mengetahui;
 Dekan,

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
 NIP. 197102082001122002

BIODATA PENULIS



SAHRANI adalah penulis skripsi ini. Lahir di Barru, Sulawesi Selatan Pada tanggal 07 Februari 2002, penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Abdul Gani dan Satriani. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Penulis pernah menempuh pendidikan di SDN 118 Barru Lulus pada Tahun 2014, setelah itu melanjutkan pendidikan di SMP N 29 Barru dan Lulus pada tahun 2017, penulis melanjutkan sekolah di SMAN 2 Barru dengan jurusan Ilmu Pengatahuan Sosial (IPS) dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi IAIN Parepare dan mengambil jurusan Akuntansi Lembaga Keuangan syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Penulis pernah melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di BRI Unit Pellatoang Majene dan melaksanakan kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) Di Desa Tampo Kecamatan Anggeraja Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan.

Untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Akuntansi (S.Tr.Ak), Penulis mengajukan tugas akhir berupa tugas Skripsi yang berjudul : Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam meningkatkan kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat KCP Parepare.