

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap Organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.¹

Pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan salah satu penerapan strategi pengelolaan roda bisnis perusahaan. Kualitas kompetitif suatu organisasi bisnis perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki. Sumber daya manusia yang kompeten sangat diperlukan, yaitu SDM yang memiliki kompetensi tertentu yang meliputi aspek pengetahuan (*knowledge, science*), keterampilan (*skill, technology*), dan sikap perilaku (*attitude*) yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Kesuksesan dalam lingkup organisasi

¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 1.

perusahaan yang kompetitif membutuhkan SDM yang berkompeten dalam rangka mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Setiap organisasi perusahaan yang ingin tetap mampu berkiprah didalam lingkungan yang semakin kompetitif, harus juga memiliki SDM yang tangguh dan hebat.

Individu yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya serta mampu menyesuaikan diri secara baik dengan lingkungannya. Organisasi bisnis perusahaan memandang SDM sebagai *human capita*, dimana kompetensi SDM sebagai aset organisasi untuk mendorong eksistensi organisasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Berhasil tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing sangat tergantung pada kualitas SDM.²

Kinerja adalah suatu hasil akhir artinya kinerja karyawan diartikan sebagai titik akhir yang dihasilkan oleh orang atau individu dalam perusahaan baik berupa barang atau jasa.³ Secara operasional kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas sebagai jumlah hasil produktivitas mereka, sementara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberikan.⁴

² JMKP, *Kompetensi Sumber Daya Manusia Menjadi Kebutuhan*, <https://jmkp.or.id/media/article/show/11> (diakses pada 25 Januari 2023, pukul 15.24)

³ Ni Kadek Suryani, dkk, “*Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*” (Bali : Nilacakra, 2020), 3.

⁴ Ibid., 2.

Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik jika didukung oleh faktor-faktor pendukung yang baik, tanpa adanya faktor pendukung tentunya kinerja karyawan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Good Corporate Governance* (GCG). Tata kelola perusahaan yang baik membutuhkan sistem *check and balance* antara pihak internal dan eksternal perusahaan agar memberikan keyakinan bahwa perusahaan melaksanakan dan bertindak dalam kerangka akuntabilitas untuk semua bidang kegiatan perusahaan *Good Corporate Governance* (GCG) pada dasarnya adalah suatu sistem dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.⁵

Pelaksanaan *Good Corporate Governance* pada industri perbankan dimaksudkan sebagai salah satu upaya untuk memperkuat kondisi internal perbankan nasional, mengingat risiko dan tantangan yang dihadapi oleh industri perbankan akan semakin meningkat seiring dengan perkembangan industri perbankan yang sangat pesat umumnya disertai dengan semakin kompleksnya kegiatan usaha bank yang mengakibatkan peningkatan eksposur risiko bank.⁶

Penerapan *Good Corporate Governance* sangat dibutuhkan untuk seluruh perusahaan, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang

⁵ Jayanti IF, Mochammad AM, Tri Wulida A, “*Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tuban)*”, *Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 32, No. 1, Maret 2016, 83.

⁶ Rachmadi Usman, *Aspek Hukum Perbankan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), 244.

perbankan. Bank harus beroperasi secara sehat dalam rangka menjaga kepercayaan nasabah. Agar bank dapat beroperasi secara sehat, bank harus melaksanakan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dengan baik. Penerapan *Good Corporate Governance* di sektor perbankan diatur oleh bank Indonesia dalam PBI No.8/14/PBI/2006 tentang pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi bank umum. Pengaturan tersebut dilakukan agar perbankan di Indonesia dapat beroperasi secara sehat sehingga memberikan kontribusi untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dengan menggerakkan sektor riil. Salah satu penyebab lemahnya implementasi GCG di Indonesia adalah berkenaan dengan penegakan hukum (*law enforcement*). Secara implisit, ketentuan-ketentuan mengenai GCG telah ada dan tersebar dalam UU PT, UU dan peraturan perbankan, UU pasar modal, dan lain-lain. Namun, penegakannya oleh pemegang otoritas seperti Bank Indonesia, Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (BAPEPAM), Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN), Kementerian Keuangan, Badan Usaha Milik Negara (BUMN).⁷

Perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang apapun selalu memanfaatkan tenaga sumber daya manusia. Sekalipun telah menggunakan teknologi modern yang sangat canggih, perusahaan tersebut selalu membutuhkan kinerja manusia untuk mengoperasikan peralatan teknologi yang digunakannya. Bahkan, dalam sebuah perusahaan tidak jarang teknologinya dikembangkan sendiri, dan yang merancang,

⁷ Amir Machmud dan Rukmana, *Bank Syariah Teori Kebijakan dan Studi Empiris di Indonesia*, (Jakarta: Erlangga, 2010), 83-84.

menyusun, dan mencetaknya adalah manusia yang diperkerjakan di perusahaan tersebut. Sehubungan dengan hal itu, dalam persepsi manajemen sumber daya manusia semua kegiatan pengelolaan dalam sebuah perusahaan atau organisasi pada dasarnya adalah mengelola kinerja sumber daya manusia.⁸ Dalam sebuah perusahaan sebuah manajemen yang ingin mencapai bentuk sistem yang teratur tentunya akan membutuhkan penerapan prinsip GCG secara konsekuen.⁹

Menurut pasal 44 (1) permen BUMN 01/2011, BUMN wajib melakukan pengukuran atas kualitas penerapan GCG yang dilaksanakan berkala setiap 2 tahun dalam 2 bentuk yaitu penilaian (*assessment*) atas pelaksanaan GCG dan evaluasi (*review*) atas tindak lanjut dalam perbaikan dari hasil penilaian sebelumnya. Pada prinsipnya yang akan melakukan evaluasi yakni BUMN sendiri (penilaian mandiri), sedangkan pelaksanaan penilaian akan dilakukan oleh penilai independen yang kompeten dan harus ditunjuk oleh dewan komisaris. Indikator atau parameter penilaian dan evaluasi atas penerapan GCG dikelompokkan dalam 6 (enam) faktor yaitu komitmen terhadap penerapan GCG yang berkelanjutan (7%), pemegang saham dan RUPS (9%), dewan komisaris

⁸Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 263.

⁹ Indra Surya dan Ivan Yustiavandana, *Penerapan Good Corporate Governance*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), 97.

(35%), direksi (35%), pengungkapan dan keterbukaan informasi (9%), faktor lainnya (5%).¹⁰

Bank Perkreditan Rakyat adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.¹¹ PT. BPR Dana Merapi merupakan perusahaan yang diakuisisi oleh pemerintah Kabupaten Sumenep dan merupakan perusahaan asal berdirinya PT. BPRS Bhakti Sumekar. Nama menjadi PT. BPR Bhakti Sumekar dengan akte Nomor 24 tanggal 16 September 2002 oleh Notaris Karuniawan Surjanto, SH notaris di Sidoarjo dan persetujuan dari Bank Indonesia No.04/8/KEP/PBI/sb/2002 tanggal 11 November 2003. BPRS Bhakti Sumekar mendapat pengesahan Departemen Kehakiman RI dan HAM RI, No. C-19351 NT.01.04 tahun 2002. Selanjutnya untuk pengukuhan pendirian PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep, Pemerintah Kabupaten Sumenep telah mengesahkan dalam sebuah Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 6 Tahun 2003 Tanggal 31 Juli 2003 tentang Pendirian PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar.

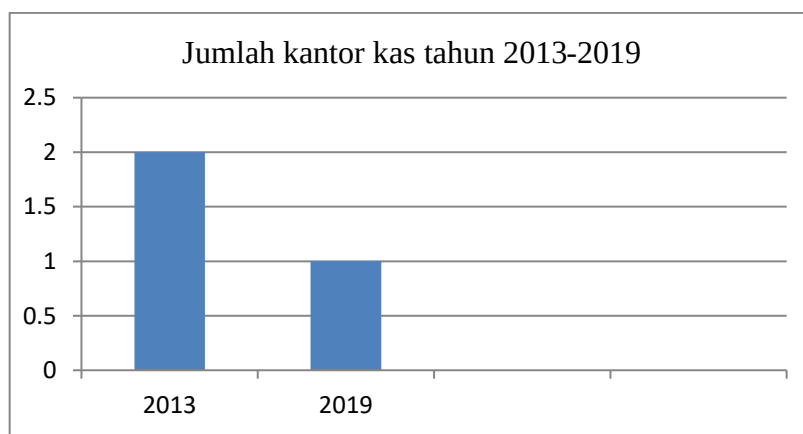
Perkembangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar terbilang cukup signifikan. Hal ini dibuktikan dengan pesatnya pertumbuhan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep yang ditunjukkan dengan semakin meluasnya kantor cabang dan kantor kas di beberapa

¹⁰ Maya Sari, "*Penerapan Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan*", Prossiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB), 2018, 18.

¹¹ Muhammad, "*Bank Syariah Problem dan Prospek Perkembangan di Indonesia*" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), 34.

daerah bahkan di luar Kabupaten Sumenep. Kerja keras BPR Syariah Bhakti Sumekar dalam memberikan produk dan layanan prima telah membuahkan beberapa prestasi yang diakui oleh berbagai pihak. BPRS Bhakti Sumekar pernah dinobatkan sebagai *the best islamic rural bank* tingkat nasional yang menduduki peringkat ke 2. Penghargaan “*Islamic Finance Award*” yang diadakan *Karim Business Consulting* yang merupakan lembaga konsultan keuangan terkemuka nasional dan Internasional, diterima langsung Direktur Utama BPRS Bhakti Sumekar, Novi Sujatmiko. BPRS Bhakti Sumekar masuk 3 besar dari 155 BPRS di seluruh Indonesia, serta termasuk kategori terbaik. Penghargaan tersebut ditujukan untuk lembaga keuangan syariah, diantaranya Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, Asuransi Syariah, BPRS Syariah dan *Microfinance*. BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan sendiri telah menerapkan sistem *Good Corporate Governance* (GCG) tersebut.

Diagram 1.1



Sumber: Laporan Tahunan 2021 BPRS Bhakti Sumekar

Berdasarkan diagram diatas BPRS Bhakti Sumekar yang berkantor pusat di Kabupaten Sumenep memiliki cabang diantaranya kantor cabang BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan, dimana kantor cabang KCP Pamekasan ini membawahi kantor-kantor BPRS Bhakti Sumekar yang ada di Pamekasan. Kantor Cabang BPRS Bhakti Sumekar Pamekasan memiliki kantor kas, pada tahun 2013 memiliki kantor kas sebanyak 2 kantor kas, kemudian pada tahun 2019 sebanyak 3 kantor kas.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh tata kelola perusahaan terhadap kinerja karyawan bank BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan. Oleh karena itu penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul "*Implementasi Good Corporate Governance Pada BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan.*"

B. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam sebuah penelitian berfungsi untuk memudahkan peneliti untuk membatasi ruang lingkup masalah atau objek yang akan diteliti. Maka dari itu dalam penelitian ini penulis memfokuskan untuk meneliti implementasi *Good Corporate Governance* Pada BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dirumuskan masalah yaitu bagaimana implementasi *Good Corporate Governance* Pada BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan ?

D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi *Good Corporate Governance* pada BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Implementasi *Good Corporate Governance* pada BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan rujukan/referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai Implementasi *Good Corporate Governance* pada BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan.

c. Bagi Instansi

Diharapkan lembaga perbankan syariah lainya di tanah air memperoleh gambaran mengenai Implementasi *Good Corporate Governance* pada BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan di lembaga perbankan syariah tersebut.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka yang terdapat pada penelitian ini bertujuan supaya tidak terjadi kesamaan dengan penelitian terdahulu, umumnya semua penelitian memiliki titik fokus kajian tersendiri dalam hasil penelitian yang mereka buat, berikut penelitian terdahulu diantaranya:

Tabel 1.1

Nama	Judul	Hasil	Pembeda	Sumber
Elly Ermawati	Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance pada KSPPS Berkah Mitra Hasanah	KSPPS Mitra Hasanah sudah menerapkan prinsip <i>Good Corporate Governance</i> sudah diterapkan akan tetapi penerapannya belum maksimal.	penelitian Elly membahas penerapan prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> sedangkan penulis ingin membahas tentang Implementasi <i>Good Corporate Governance</i> Pada BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan.	Skripsi
Rizqi Aggung Pristya Hermawan	Implementasi Good Corporate Governance (GCG)	Penerapan Good Corporate Governance pada BMT Muamalat	Penelitian Rizqi ialah penelitian tersebut membahas tentang implemtasi Good Corporate	Skripsi

	Terhadap Rekrutmen Karyawan pada BMT Muamalat Sejahtera di Desa Sandar Sriwijaya Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur Perspektif Ekonomi Islam	Sejahtera belum sepenuhnya terapkan secara baik.	Governance dalam perekrutan karyawan sedangkan penulis ingin membahas tentang Implementasi <i>Good Corporate Governance</i> Pada BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan.	
Alif Nurohmah	Analisis Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Bank Muamalat Kendal	Penelitian tersebut lebih berfokus pada penerapan prinsip GCG yang dapat menimbulkan kepercayaan nasabah pada BMT Kendal, dan pada penelitian tersebut mempunyai	Penelitian Alif Nurohmah membahas penerapan prinsip GCG yang dapat menimbulkan kepercayaan nasabah pada BMT Kendal sedangkan penulis ingin membahas tentang Implementasi <i>Good Corporate Governance</i> Pada	Skripsi

		sebuah pedoman umum GCG yang nantinya menjadi acuan bagi para stakeholders.		
Sri Hartatik	Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Loyalitas Nasabah di Bank Syari'ah Mandiri Yogyakarta	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi good corporate governance terhadap loyalitas nasabah Bank Syari'ah Mandiri Yogyakarta	Penelitian saudara Sri Hartatik menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berfokus pada pengaruh implementasi good corporate governance, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif terfokus pada implementasi prinsip-prinsip good corporate governance di Kantor BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan.	Skripsi

F. Sistematika Pembahasan

Penulisan pada dasarnya terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari beberapa bagian sebagai berikut:

Bab I: Merupakan bab pendahuluan. Bab ini meliputi: latar belakang, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab II: Landasan teori yang meliputi kerangka teoritis yang berkaitan dengan Implementasi *Good Corporate Governance* Pada BPRS Bhakti Sumekar KCP Pamekasan.

BAB III: Metode penelitian mengenai pemaparan metode yang digunakan peneliti untuk mencari berbagai data yang meliputi jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, objek dan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data yang digunakan.

BAB IV: Gambaran umum penelitian dan hasil analisis penelitian yang mencakup latar belakang objek penelitian.

BAB V: Merupakan bagian akhir skripsi atau penutup. Dalam bagian ini, berisi kesimpulan dari pembahasan, saran-saran dan kata penutup sebagai akhir dari pembahasan.