

PENGARUH PELAKSANAAN PRINSIP-PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN JEMBER

Arilla Ratya Mamanggi, Pudjo Suharso, Sukidin
 Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember (UNEJ)
 Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
 E-mail: Harspdit@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Jember. Metode penentuan lokasi penelitian menggunakan metode *purposive area* yaitu pada PT. PLN Jember yang terletak di Jl. Gajah Mada No. 198 Jember. Penentuan jumlah responden dalam penelitian ini menggunakan metode *Random Sampling*, yaitu sebanyak 48 karyawan PT. PLN Jember. Metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari metode: kuesioner, wawancara, dan dokumen. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan editing, skoring, dan tabulasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial/statistik yaitu dengan menggunakan analisis analisis garis regresi sederhana, analisis varian garis regresi, uji F, dan uji efektivitas garis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Jember sebesar 79,8%. Dimana perusahaan yang telah melaksanakan prinsip-prinsip GCG di dalam perusahaannya maka akan berimbas kepada sistem kinerja karyawannya, karena didalamnya telah terdapat transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan fairness yang dapat mendisiplinkan para karyawan dalam bekerja.

Kata kunci: Prinsip *Good Corporate Governance* dan Kinerja Karyawan

The Influence of The Good Corporate Governance Principle Realizations to Employees PT. PLN Performant Jember

Abstract

The research was conducted to determine the significant influence of the good corporate governance principle realizations to employees PT. PLN performant Jember. The determine area method of the reseach used purposive area methods on the PT. PLN in the Jl. Gajah Mada No. 198 Jember. The determine of respondens quantity in the research used the random sampling method, many as 48 Employees PT. PLN Jember. The document collection methods used consist of the questionnaires, interview and documents methods. The technical of document processing in the research used the editing, scoring, and tabulation. The analysis of the documents used the descriptive inferential/statistict by using the simple regeession line analysis, the variance of regression line analysis, F test, and the test of effectifitys' regression line. The results showed there are the significant influence of the the good corporate governance principle realizations to employees PT. PLN performant Jember is 79,8%. The when campany implemened the GCG principle on the our company so will to our employees performant, because there have been inconsistencies in transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness to discipline the employees in the work.

Keywords: *The Good Corporate Governance Principle and The Employees Performant*

PENDAHULUAN

Krisis finansial yang melanda kawasan Asia termasuk Indonesia pada tahun 1997-1998 berdampak

buruk terhadap perekonomian di Indonesia. Kondisi tersebut salah satunya dipengaruhi oleh buruknya penerapan *Good Corporate Governance (GCG) atau Tata Kelola Perusahaan Yang Baik*. Buruknya tata kelola tersebut menyebabkan kinerja perusahaan menjadi tidak maksimal. GCG dimaksudkan untuk mengatur hubungan-hubungan dan mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan signifikan dalam strategi korporasi dan untuk memastikan bahwa kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat diperbaiki dengan segera (Barus, 2006:54).

Good Corporate Governance (GCG) merupakan tata kelola perusahaan yang baik untuk meningkatkan kinerja dan akuntabilitas perusahaan guna meningkatkan nilai perusahaan. Tujuan menerapkan GCG itu sendiri adalah untuk mencapai optimalisasi kinerja para karyawan yang intinya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Ada 5 aspek secara umum yang ada di dalam prinsip-prinsip dasar GCG, yakni: *Transparency* (transparansi) yang berkaitan dengan keterbukaan informasi mengenai kinerja perusahaan secara tepat waktu dan akurat. *Accountability* (akuntabilitas) digunakan untuk menciptakan sistem control yang efektif, *Responsibility* (pertanggungjawaban) berbicara bagaimana perusahaan bertanggungjawab kepada pihak-pihak yang terkait dan juga lingkungannya, *Independency* (kemandirian) perusahaan dikelola secara profesional tanpa adanya pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, *Fairness* (kewajaran) keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak insan perusahaan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

GCG di Indonesia mulai ramai dikenal pada tahun 1997, saat krisis ekonomi menerpa Indonesia. Terdapat banyak akibat buruk dari krisis tersebut, salah satunya ialah banyaknya perusahaan yang berjatuh karena tidak mampu bertahan, *Corporate governance* yang buruk disinyalir sebagai salah satu sebab terjadinya krisis ekonomi politik Indonesia yang dimulai tahun 1997. Menyadari situasi dan kondisi demikian, pemerintah

melalui Kementerian Negara BUMN mulai memperkenalkan konsep GCG ini di lingkungan BUMN.

Pemerintah melalui Menteri Negara BUMN/Badan Pembina BUMN dalam *Master Plan* tahun 1998, telah meletakkan 8 Pondasi Korporasi BUMN menuju kelas dunia, yang salah satu diantaranya adalah *Corporate Governance*. Setelah melalui beberapa perubahan kebijakan penerapan GCG pada 8 Maret 2001, Komite Nasional mempublikasikan pedoman *Good Corporate Governance* untuk dijadikan acuan dunia usaha di Indonesia. Adalah Mas Ahmad Daniri sosok yang terlibat sejak awal dalam konteks diatas.

Salah satu BUMN yang telah menerapkan GCG di Indonesia adalah PT.PLN. Sebagai satu-satunya perusahaan yang bertanggung jawab terhadap pasokan energi listrik di seluruh Indonesia, PT. PLN memikul sebuah amanah yang sangat besar sehingga wajar jika tahun demi tahun selalu diperlukan perbaikan yang signifikan dalam setiap aspek agar PT.PLN bisa semakin maksimal dalam melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Dan salah satu yang dicanangkan PT.PLN adalah menerapkan konsep GCG pada struktur organisasinya.

GCG sendiri sudah diterapkan, bahkan mulai dicanangkan oleh PT. PLN, baik di pusat dan rayon-rayonnya seperti yang terlihat pada PT. PLN Jember, tempat yang diteliti oleh peneliti jauh sebelum peraturan dari pemerintah tersebut keluar. PT. PLN sudah menerbitkan Pedoman *Good Corporate Governance* setebal 175 halaman pada tahun 2003 yang didukung oleh terbitnya Pedoman Perilaku dan Board Manual sebagai pelengkap sehingga praktek GCG bisa diterapkan dengan baik. Isi dari ketiganya secara garis besar adalah tidak lain untuk menjadikan pedoman bagi seluruh jajaran PT. PLN dalam menjalankan tugas-tugasnya dan juga untuk memberikan informasi yang memadai bagi pengurus-pengurus PT. PLN mengenai apa yang harus dilakukan dan bantuan tenaga ahli yang diperlukan untuk mencapai praktek GCG yang efektif.

Hak-hak serta kewajiban bagi para seluruh jajaran PT.PLN pun juga tercantum didalam ketiganya. Menurut informasi yang diperoleh oleh peneliti menyatakan bahwa prinsip-prinsip GCG sudah mulai diterapkan di PT.PLN secara keseluruhan termasuk yaitu dirayonnya PT.PLN Jember pada tahun 2003. Terbukti dari wawancara yang dilakukan kepada salah satu staf penting di PLN Jember hal-hal kecil yang dapat dilihat dalam menerapkan beberapa prinsip GCG pada PT.PLN Jember adalah seperti *transparancy* (transparansi) PT.PLN Jember telah menyajikan informasi materiil dan non materiil secara transparan kepada *public*. Dalam penerapan prinsip *accountability* (akuntabilitas) pimpinan PT.PLN Jember memberikan unit kerja dan wewenang yang jelas kepada setiap karyawan yang ditetapkan dalam suatu surat keputusan, dan penjabaran wewenang kerja tersebut yang dapat dilihat pada struktur organisasi yang terpajang disetiap sudut ruangan perusahaan. Demikian juga dalam penerapan prinsip *fairness* (keadilan), setiap karyawan mendapatkan hak yang sama untuk memperoleh tunjangan dan gaji sesuai dengan golongan dan pangkat kerja masing-masing. Dalam penerapan prinsip *responsibility* (pertanggung jawaban) setiap karyawan selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada. Sedangkan *Independency* (kemandirian) dalam penerapannya setiap karyawan dalam bekerja tidak mengalami penekanan dari pihak yang tidak sesuai dengan perundang-undangan.

Dalam pencapaian keberhasilan suatu institusi, ditentukan dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia atau tenaga kerja dan sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber yang memadai, baik kuantitas maupun kualitasnya, maka organisasi tersebut pun dapat

berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia tersebut diukur dari kinerja karyawan (*performance*) atau produktifitasnya. Penilaian kinerja merupakan bagian dari sistem pengendalian, yang dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mardiasmo, 2002:56).

Namun dalam kenyataannya tidaklah gampang mengatur perilaku-perilaku karyawan yang ada, sehingga dalam pelaksanaan menerapkan GCG, PT.PLN Jember pun juga telah mengalami hambatan-hambatan, hal ini dikarenakan adanya proses adaptasi dari keadaan yang bisa dibalang kurang maksimal dalam bekerja menjadi ke keadaan yang diharuskan berpedoman pada prinsip-prinsip dasar GCG. Persepsi karyawan dapat dirumuskan sebagai suatu proses penerimaan, pemilihan, pengorganisasian, serta pemberian arti karyawan terhadap rangsang yang diterima (Pareek, 1984:23).

Hal ini dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang pada saat sebelum diterapkannya GCG suka bermalas-malasan dalam bekerja serta adanya tata kelola perusahaan yang belum didukung oleh kewajiban dan keharusan pegawainya untuk bisa menjalankan sistem yang ada dengan menggunakan fasilitas internet sehingga masih harus berjalan step by step. Setelah diterapkannya prinsip-prinsip GCG tersebut bisa dikatakan mereka harus menjadi lebih baik lagi dalam bekerja. Hal itu terjadi dikarenakan para karyawan dituntut harus dapat beradaptasi terhadap budaya kerja yang baru yang telah didasari oleh Pedoman GCG. Sehingga berdasarkan aspek-aspek tersebut peneliti ingin mengetahui apakah pelaksanaan prinsip-prinsip GCG ikut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN Jember.

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini ialah: apakah pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN Jember.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di desain sebagai penelitian deskriptif kuantitatif karena dalam prosedur dan analisisnya peneliti menggunakan analisis statistik. Metode penentuan lokasi penelitian menggunakan metode *purposive area* yaitu pada PT. PLN Jember yang terletak di Jl. Gajah Mada No. 198 Jember. Penentuan jumlah responden dalam penelitian ini menggunakan metode *Random Sampling*, yaitu sebanyak 48 karyawan PT. PLN Jember. Metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari metode: kuesioner, wawancara, dan dokumen. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan editing, skoring, dan tabulasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis diskriptif dan inferensial/statistik yaitu dengan menggunakan analisis garis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX + ei$$

Untuk analisis varian garis regresi yaitu untuk mengetahui kuat tidaknya atau tingkat keeratan variabel pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Jember. Sedangkan uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Jember dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{Ry^2/k}{((1-R^2)/(n-k-1))}$$

Untuk uji efektivitas garis regresi yaitu untuk mengetahui berapa besar (%) pengaruh pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Jember.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis garis regresi sederhana diperoleh R_{square} sebesar 0,798. Koefisien determinasi R_{square} dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur

besarnya pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Jenis analisis ini digunakan untuk mengetahui kontribusi koefisien dari variabel bebas yaitu pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Jember. Berdasarkan analisis garis regresi sederhana diperoleh hasil dalam tabel berikut ini:

Tabel 1 Ringkasan Uji F, Multiple R, dan R Square

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig. F	α	R	R _{square}
X terhadap Y	181,730	4,052	0.000	0,05	0,893 ^a	798

Sumber : Data diolah 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 181,730 > F_{tabel} = 4,052$ dengan tingkat signifikansi $F_{tabel} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Jember. Untuk koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,798, besarnya R_{square} tersebut sama dengan proporsi sumbangan variabel X terhadap Y sebesar 79,8%, sedangkan sisanya yaitu 20,2% dipengaruhi variabel bebas lainnya yang tidak diteliti. Hubungan antara pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Jember dapat diketahui dari *multiple R* sebesar 0,893 dengan kategori hubungan yang sangat kuat.

PEMBAHASAN

Untuk dapat meningkatkan perusahaannya, maka setiap perusahaan masing-masing baik itu swasta maupun milik negara harus menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, fairness) didalamnya. Dengan menerapkan GCG maka akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga hal ini akan

berdampak positif baik itu perusahaan maupun karyawan sama-sama dapat merasakan efek dari melaksanakan prinsip-prinsip GCG yang telah diterapkan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel prinsip-prinsip GCG memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji efektivitas yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel prinsip-prinsip GCG terhadap kinerja perusahaan pada PT. PLN Jember sebesar 79,8%, sedangkan sisanya yaitu 20,2% dipengaruhi variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

Dalam pelaksanaannya prinsip-prinsip GCG sudah mulai diterapkan di PT. PLN Jember pada tahun 2003. Hal ini dapat dilihat dari beberapa prinsip GCG yang sudah dijalankan di PT. PLN Jember antara lain seperti *transparency* (transparansi) PT. PLN Jember telah menyajikan informasi baik itu materiil dan non materiil secara transparan kepada *public*. Dalam hal ini perusahaan yaitu PT. PLN telah melakukan pengungkapan segala transaksi, Program atau kebijakan yang dilakukan secara maksimal dan juga mempublikasikan laporan keuangannya secara rutin juga telah PT. PLN lakukan hal ini bisa dilihat dan diakses di internet, sehingga baik pihak terkait maupun masyarakat dapat mengakses informasi secara akurat. Berikut merupakan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan pada PT. PLN yang menjadi responden dalam penelitian ini.

“Dalam segala laporan terutama laporan keuangan, PT. PLN melakukan publikasi secara rutin. Selain itu, PT. PLN juga sering melakukan pengungkapan tentang resiko-resiko yang dihadapi walaupun tidak rutin. Pada PT. PLN juga mengakses segala transaksi serta mengungkapkan segala perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN Jember ini” (HI, 39Th).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa dengan adanya transparansi yang dilakukan oleh pihak PT. PLN dapat membuat masyarakat maupun karyawan menjadi percaya tentang segala kegiatan yang dilakukan oleh PT. PLN Jember tersebut. Menurut Barus (2006:45), keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi dan relevan mengenai organisasi. Dimana pengungkapan informasi yang tepat waktu, memadai, jelas merupakan hal yang penting, sehingga semua pihak yang berkepentingan pada PT. PLN Jember tahu pasti apa yang telah dan bisa terjadi. Sehingga keputusan-keputusan penting dapat segera diambil.

Penerapan prinsip *accountability* (akuntabilitas) pimpinan PT. PLN Jember juga memberikan unit kerja dan wewenang yang jelas kepada setiap karyawan yang ditetapkan dalam suatu surat keputusan, dan penjabaran wewenang kerja tersebut yang dapat dilihat pada struktur organisasi yang terpajang di setiap sudut ruangan perusahaan. Dalam prinsip *accountability* tersebut dapat berupa dalam menjalankan segala kegiatan pihak PT. PLN menjalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka dari itu PT. PLN menggunakan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk mengaudit laporan keuangan tahunan. Berikut merupakan penjelasan dari salah satu karyawan PT. PLN yang menjadi responden dalam penelitian ini. Berikut merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

“Pada PT. PLN menggunakan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk mengaudit laporan keuangan tahunan. Hal ini dimaksudkan agar segala laporan maupun kegiatan yang dijalankan pada PT. PLN tersebut sesuai dengan peraturan dan hukum yang ditetapkan sehingga tidak terjadi penyelewengan dalam menjalankan tugasnya terutama oleh para karyawan”. (TR, 40Th).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa dengan adanya prinsip akuntabilitas yang diterapkan pada PT. PLN Jember maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana dengan adanya akuntabilitas tersebut dalam menjalankan segala tugasnya, karyawan harus patuh pada peraturan dan hukum yang telah ditetapkan sehingga dapat menghindari adanya penyelewengan tugas oleh para karyawan. Jadi, dengan adanya akuntabilitas tersebut pengelolaan perusahaan dapat dilakukan secara efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Mardiasmo (2002:40) yang menjelaskan bahwa dengan adanya kejelasan fungsi, struktur, sistem, pelaksanaan dan pertanggungjawaban dari masing-masing organ perusahaan maka pengelolaan perusahaan dapat terlaksana secara efektif.

Penerapan prinsip *responsibility* (pertanggung jawaban) setiap karyawan selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada. PT. PLN mempunyai media khusus yang bertugas untuk menerima pengaduan konsumen terkait keluhan-keluhan yang ada, dan juga PT. PLN berupaya terus menjaga kerahasiaan informasi instansi kecuali informasi yang diminta oleh Undang-Undang untuk mempublikasikan kepada masyarakat. Berikut merupakan penjelasan dari salah satu karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

“Dalam menjalankan segala tugas dan kegiatan pada PT. PLN, karyawan dituntut untuk dapat menyampaikan informasi bersifat cepat dan tepat waktu, menyajikan laporan tentang kinerja secara rutin, dan menyediakan media khusus untuk menerima keluhan konsumen. Hal ini dimaksudkan untuk dapat memperbaiki segala kinerja yang dirasa masih kurang memuaskan konsumen” (HI, 39Th).

Dari penjelasan salah satu karyawan tersebut, dapat diketahui bahwa pihak PT. PLN berupaya keras untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen, sehingga konsumen diberikan hak

untuk memberikan keluhan jika pihak PLN tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Jadi dalam segala kegiatannya, pihak PLN selalu menjalankan berdasarkan peraturan yang ditetapkan. Menurut Daniri (2005:50) menjelaskan bahwa tanggung jawab merupakan kepatuhan dalam pengelolaan organisasi terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Memastikan bahwa PT. PLN Jember hati-hati, taat pada hukum dan peraturan yang berlaku serta melaksanakan tanggung jawab terhadap karyawan, masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang yang dapat meminimalkan konflik yang mungkin akan timbul kedepannya.

Independency (kemandirian) dalam penerapannya setiap karyawan dalam bekerja tidak mengalami penekanan dari pihak yang tidak sesuai dengan perundang-undangan. Dalam hal dimaksudkan bahwa pihak karyawan dapat bekerja dengan leluasa dan mandiri, tetapi sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. PT PLN Jember dalam menjalankan tugasnya bersifat objektif untuk mengambil keputusan, dimana PT. PLN Jember menjunjung tinggi prinsip dan mekanisme perusahaan yang sehat. Berikut merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan PT. PLN yang menjadi responden dalam penelitian ini.

“Pada PT. PLN tersebut dalam menjalankan tugas berdasarkan anggaran dasar dan peraturan yang berlaku, dalam pengambilan segala keputusan selalu bersikap objektif, dan PT. PLN selalu menjunjung tinggi prinsip dan mekanisme instansi yang sehat. Jadi, dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan dalam menjalankan segala pekerjaannya” (AD, 38Th).

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa dengan adanya tanggung jawab yang diberlakukan pada PT. PLN, maka tiap karyawan harus patuh dan sesuai dengan hukum dan peraturan yang telah ditetapkan dalam

menjalankan segala tugas, sehingga segala kegiatan perusahaan dapat terorganisir dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Selanjutnya yaitu prinsip *Fairness*, dimana pada penerapan prinsip *fairness* (keadilan) setiap karyawan mendapatkan hak yang sama untuk memperoleh tunjangan dan gaji sesuai dengan golongan dan pangkat kerja masing-masing. Dalam hal ini PT. PLN Jember memberikan hak secara proporsional dan kesempatan yang adil bagi karyawan dalam bekerja, hal ini terbukti dari adanya sistem *reward* di dalam PT. PLN. Berikut merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan PT. PLN Jember yang menjadi responden dalam penelitian ini.

“Pada PT PLN Jember tersebut diterapkan sistem keadilan, dimana hal tersebut dapat dilihat dari hak pegawai yang diberikan secara proporsional, pegawai memiliki kesempatan berpartisipasi yang adil dan terdapat mekanisme reward, serta adanya penegakan peraturan pada semua karyawan yang harus dipatuhi oleh karyawan tersebut” (HI, 39th).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa dengan penerapan prinsip-prinsip GCG dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN Jember tersebut. Hal ini disebabkan dengan adanya penerapan GCG tersebut, pihak karyawan dituntut untuk melaksanakan segala tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Newel dan Wilson (dalam Imam, 2002:78) menyatakan bahwa praktek GCG dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga terciptalah keuntungan, keuntungan disini adalah dimaksudkan bagi perusahaan dan juga karyawan perusahaan tersebut karena terdapat adanya sistem *reward* dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Brigham dan Houston (dalam Dahlan, 2003:67) yang menyatakan bahwa kontrol penerapan GCG dalam kinerja suatu perusahaan bukan hanya dari pihak manajemen dan

badan pengawas saja, namun harus dilihat juga bahwa jalannya kinerja perusahaan juga akan melibatkan anggota atau pegawai yang semakin kritis dan berfikir maju. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, pihak manajemen perlu memikirkan kembali perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengolahan data hasil penelitian sehingga diperoleh hasil data dan pembahasan tentang pengaruh pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Jember dapat disimpulkan prinsip-prinsip GCG mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana perusahaan yang telah melaksanakan prinsip-prinsip GCG didalam perusahaannya maka akan berimbas kepada sistem kinerja karyawannya, karena didalamnya telah terdapat transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan *fairness* yang dapat mendisiplinkan para karyawan dalam bekerja.

Selain itu juga diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang nyata dan terkategori sangat kuat antara prinsip-prinsip GCG terhadap kinerja karyawan, dimana GCG merupakan salah satu elemen kunci yang mampu meningkatkan efisiensi dan nilai perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas ini maka peneliti dapat memberikan saran baik kepada perusahaan dan karyawan. Prinsip-prinsip GCG dapat memberikan manfaat yang positif terhadap kinerja karyawan, dimana hal ini sangat bagus baik itu untuk perusahaan itu sendiri maupun karyawan secara individual. Untuk itu peneliti mengimbau kepada perusahaan, walaupun penerapan GCG masih belum sepenuhnya dapat dijalankan, tetapi hendaknya untuk terus ditingkatkan dan diperbaiki lagi dalam menerapkannya, karena hal ini akan memberikan

dampak yang positif bagi perusahaan itu sendiri. Untuk para karyawan perusahaan, peneliti menghimbau agar selalu berupaya untuk memberikan hasil yang terbaik saat bekerja, karena didalam perusahaan telah menerapkan sistem *reward* bagi para karyawan yang telah berupaya memberikan hal yang maksimal untuk perusahaan, sehingga karyawan pun dapat termotivasi untuk lebih baik lagi dalam bekerja dan mereka pun juga diuntungkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barus, L. D. Ersuli. 2006. *Pelaksanaan Prinsip Pengelolaan Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN)*. Yogyakarta : Andi Offset
- Dahlan, A. 2003. *Disclosure Dan Corporate Governance: Suatu Tinjauan Teoritis*. Jakarta: PT Pustaka Pressindo
- Daniri, A. 2005. *Good Corporate Governance, Konsep dan Penerapannya Dalam Konteks Indonesia* . Jakarta: PT. Ray Indonesia
- Imam S.T. dan Amin W.T. 2002. *Membangun Good Corporate Governance (GCG)*. Jakarta: Harvarindo.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Pareek, U. 1984. *Perilaku Organisasi. Seri Manajemen No. 98* Jakarta: PT Pustaka Pressindo