

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konsep *Good Governance* hadir dari adanya *Agency Theory*. Dalam teori keagenan ini memutuskan pada permasalahan tata kelola (*governance*) yang kurang baik karena buruknya sistem tata kelola yang terjadi di dalam kontrak disebabkan perbedaan kepentingan antara pihak agen dan *principal*. Dalam teori keagenan tidak terbatas pada permasalahan *principal* - agen, tetapi bisa siapa pun selama terdapat dua belah pihak yang melakukan kontrak dan hubungan tersebut dapat diposisikan sebagai hubungan *principal* - agen. Hubungan yang relevan seperti pemilik dan manajemen, pimpinan dan bawahan, kreditur dan manajemen, maupun pemerintah dan perusahaan.¹ Konsep tata kelola perusahaan yang baik ini muncul karena adanya perbedaan kepentingan dan ketidaksesuaian informasi antara pihak *principal* dan manajemen sebagai agen.

Bank Indonesia sebagai pengawas perbankan nasional berusaha mengantisipasi permasalahan dalam tata kelola dengan mengambil sebuah kebijakan yang antisipatif salah satunya dengan menerapkan *good corporate governance* (GCG). Bank Indonesia mengeluarkan Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 tentang pelaksanaan prinsip GCG bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah. Penerapan tata kelola perusahaan yang baik atau *good corporate governance* (GCG) melalui 5 prinsip yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kesetaraan. Oleh

¹ Gudono, *TEORI ORGANISASI*, (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2017), hlm 143.

pemerintah dan BI ini diharapkan dapat menciptakan iklim usaha yang sehat, kondusif, sehat, serta transparan.²

Dalam sebuah organisasi perusahaan terutama perbankan syari'ah, tidak terlepas dari peran pemimpin dan pegawai dalam menjalankan aktivitas operasional bisnis guna mendukung dan meningkatkan performa bank agar sesuai dengan *goals* perusahaan. Tak terkecuali di BPRS AIMadinah Tasikmalaya. Perusahaan pasti menginginkan terwujudnya tujuan organisasi dengan baik melalui peran dari pimpinan yang adil, dan kinerja pegawainya yang baik.

Menurut *Komite Cadbury* (1992), *good corporate governance* adalah prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawabannya kepada *shareholders* pada khususnya dan *stakeholders* pada umumnya.³

Menurut Moehariono, kinerja yaitu hasil tingkat pencapaian pegawai dari adanya kebijakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Kinerja dapat diukur jika pegawai mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.⁴ Dengan adanya kinerja yang baik, suatu tujuan organisasi perusahaan terutama Bank dapat tercapai dengan baik.

² *Ibid*, hlm. 124.

³ Hendrik Manossoh, *Good Corporate Governance Untuk Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan* (Bandung: PT Novirlie Kharisma Indonesia, 2016), hlm. 15.

⁴ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2014), hlm. 95.

Berdasarkan pengamatan awal dan hasil wawancara pada pegawai di BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya,⁵ ternyata terdapat masalah berkenaan dengan kinerja pegawai. Kenyataan menunjukkan kecenderungan-kecenderungan seperti pelaksanaan fungsi struktur organisasi sesuai dengan SOP yang belum sepenuhnya maksimal karena masih ada pegawai yang belum patuh pada aturan. Kemudian masih ada hak dari pegawai yang belum terpenuhi, artinya kesetaraan belum terjadi. Hal ini tentunya dapat memengaruhi kualitas pegawai dalam bekerja. Dalam sistem *reward and punishment*, hanya sistem *punishment* yang sudah diberikan, akan tetapi dalam pelaksanaan *reward* belum terlaksana dengan baik kepada pegawai. Untuk pertanggungjawaban perusahaan kepada pegawai belum sepenuhnya terpenuhi.

Padahal secara teoritis, kinerja pegawai menurut *Schermerhorn, Hunt and Obsorn* (1991) adalah suatu pencapaian pekerjaan yang dilaksanakan oleh individu, kelompok, lembaga, baik secara kualitas maupun kuantitas.⁶ Dari kecenderungan masalah tersebut, masalah kinerja yang terjadi di lapangan mengenai kinerja yaitu berkaitan dengan kualitas dan komitmen kerja pegawai. Kualitas dan komitmen kerja adalah indikator kinerja yang peneliti ambil menurut Robbins. Kualitas diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas kerjanya, dilihat dari pelanggaran yang masih terjadi dan belum menunjukkan tanggungjawab yang baik terhadap pekerjaan sehingga belum menunjukkan kualitas yang baik dalam bekerja. Sedangkan dalam komitmen, pegawai

⁵ Elvira Anggraeni, *Wawancara Personal Melalui Whatsapp*, pada tanggal 6 Oktober 2022.

⁶ Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: CV Widina Media Utama, 2021), hlm. 3.

belum bisa berkomitmen baik terhadap pekerjaannya karena belum menjalankan fungsi kerjanya sesuai aturan yang ada.

Hasil wawancara tersebut juga dapat didukung berdasarkan pengambilan data awal dengan cara membagikan kuesioner *online* yang berisi 12 pernyataan, bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi terkait dengan kinerja pegawai dan penerapan *good corporate governance* di BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya. Kuesioner awal dibagikan dan dijawab oleh responden yaitu pegawai BPRS AlMadinah sebanyak 11 orang. Kemudian kuesioner yang sudah terkumpul dianalisis dan dibedakan menjadi 4 kategori yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

Gambar 1.1 Hasil Kuesioner Data Awal Sementara



Menurut hasil kuesioner penelitian awal tersebut, terdapat 2 faktor yang sangat menentukan. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor Akuntabilitas, faktor ini dapat dilihat dari hasil data kuesioner awal pada pertanyaan empat (Q.4) mengenai fungsi dan struktur

organisasi yang sesuai dengan SOP masih belum dilaksanakan secara maksimal. Sebesar 36,4% menyatakan sangat setuju, 18,2% menyatakan setuju, 18,2% menyatakan tidak setuju, dan 27,3% menyatakan sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan apabila prinsip akuntabilitas atau kejelasan fungsi organisasi di BPRS AlMadinah belum menunjukkan sesuatu yang baik.

2. Faktor Kesetaraan/keadilan, faktor ini dilihat dari hasil data kuesioner awal pada pertanyaan sebelas (Q.11) tentang masih terdapat perlakuan tidak adil sehingga belum terciptanya kesetaraan terhadap pegawai, menyatakan sebesar 36,4% menjawab sangat setuju, 18,2% setuju, 9,1% menyatakan tidak setuju, dan 36,4% sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan jika di BPRS AlMadinah belum tercipta keadilan atau perlakuan yang adil kepada pegawai atau antar sesama pegawai.

Fenomena yang terjadi di lapangan seperti hasil wawancara dan kuesioner data awal yang telah dilakukan untuk mengetahui permasalahan terkait kinerja pegawai dan penerapan prinsip GCG, didapatkan beberapa masalah terutama pada prinsip akuntabilitas dan kesetaraan. Dalam akuntabilitas, pelaksanaan fungsi struktur organisasi sesuai SOP belum terlaksana maksimal dan sistem *reward* belum terlaksana dengan baik, dalam pertanggungjawaban perusahaan kepada pegawai pun belum sepenuhnya terpenuhi. Dengan adanya penerapan prinsip *Good Corporate Governance* dapat membantu menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai melalui transformasi nilai yang terkandung dalam prinsip GCG sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, untuk itu untuk

mengetahui pengaruh penerapan prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja pegawai, peneliti memandang masalah ini penting untuk diteliti.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti memandang penting untuk dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Penerapan Prinsip – Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya)” untuk mengetahui pengaruh dari penerapan prinsip *Good Corporate Governance* terhadap kinerja pegawai di BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa masalah penelitian ini adalah “Pengaruh Penerapan Prinsip – Prinsip *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya)”.

Sesuai dengan identifikasi masalah tersebut, maka masalah ini dapat dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian:

1. Bagaimana pengaruh prinsip transparansi terhadap kinerja pegawai BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh prinsip pertanggungjawaban terhadap kinerja pegawai BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh prinsip kemandirian terhadap kinerja pegawai BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya?

5. Bagaimana pengaruh prinsip kesetaraan terhadap kinerja pegawai BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya?
6. Bagaimana pengaruh prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh prinsip transparansi terhadap kinerja pegawai BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh prinsip akuntabilitas terhadap kinerja pegawai BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh prinsip pertanggungjawaban terhadap kinerja pegawai BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh prinsip kemandirian terhadap kinerja pegawai BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh prinsip kesetaraan terhadap kinerja pegawai BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki beberapa kegunaan, baik secara akademis, praktis, maupun umum:

1. Secara Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi dokumen akademik sehingga dapat berguna sebagai acuan bagi perguruan tinggi atau civitas akademika.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan masukan bagi instansi atau BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya untuk menentukan langkah – langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh penerapan *Good Corporate Governance*.

3. Secara Umum

Bagi kegunaan umum diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi informasi tambahan yang bermanfaat bagi pembaca dalam mengembangkan wawasan dan pengetahuan masyarakat umum.