

**TATA KELOLA PERUSAHAAN**  
**“KUNCI KEBERHASILAN GOOD CORPORATE**  
**GOVERNANCE ( GCG )”**



**UNIVERSITAS ESA UNGGUL**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**  
**2018**

## 1.1 Latar Belakang

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan/organisasi adalah dengan cara menerapkan Good Corporate Governance (GCG). Adapun maksud dan tujuan penerapan GCG adalah, memaksimalkan nilai perusahaan dengan cara meningkatkan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan adil agar perusahaan memiliki daya saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional.

Perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia memiliki pemahaman tata kelola perusahaan yang baik, sejajar dengan emiten di luar negeri, terutama Asia. Sehingga dengan adanya penerapan GCG, perusahaan bisa kebal saat gejolak datang. Penerapan GCG dapat mendorong agar manajemen perusahaan dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap stakeholders.

Implementasi GCG juga merupakan kunci sukses bagi perusahaan supaya tumbuh berkesinambungan dan menguntungkan dalam jangka panjang, serta dapat memenangkan persaingan pada kompetisi global. Salah satu kunci keberhasilan penerapan GCG, adalah mengelola GCG dimulai dari sekarang dan selamanya berdasarkan Suara Hati Nurani serta didukung oleh komitmen dari semua komponen yaitu organ utama, organ pendukung dan pengelolaan

## LITERATUR REVIEW

### 2.1 Pengertian Good Corporate Governance

Ada berbagai pengertian Good Corporate Governance yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Corporate governance merupakan seperangkat tata hubungan diantara manajemen perseroan, direksi, komisaris, pemegang saham dan para pemangku kepentingan lainnya. (OECD dalam Leo J. Susilo dan Karlen Simarmata, 2007:17)
- Good Corporate Governance adalah suatu tata kelola bank yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan (transparency), akuntabilitas (accountability), pertanggungjawaban (responsibility), independensi (independency), dan kewajaran (fairness). (Peraturan Bank Indonesia No. 8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan Good Corporate Governance Bagi Bank Umum).

<http://globallavebookx.blogspot.co.id/2014/07/pengertian-good-corporate-governance.html>

## 2.2 Manfaat Good Corporate Governance

Menurut Siswanto Sutojo dan E. John Aldridge (2005: 5-6), good corporate governance mempunyai tujuan dan manfaat yaitu:

1. Melindungi hak dan kepentingan pemegang saham dan para anggota non-pemegang saham yang bersangkutan.
2. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja dewan pengurus atau board of directors dan manajemen perusahaan.
3. Meningkatkan mutu hubungan board of directors dengan manajemen senior perusahaan.
4. Mengurangi agency cost, yaitu biaya yang harus ditanggung pemegang saham sebagai akibat pendelegasian wewenang kepada pihak manajemen.
5. Meningkatkan nilai saham perusahaan sehingga dapat meningkatkan citra perusahaan kepada publik lebih luas dalam jangka panjang.
6. Mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya di suatu perusahaan.

<http://pengertian-pengertian-info.blogspot.co.id/2015/09/pengertian-good-corporate-governance.html>

## 2.3 Nilai – Nilai yang Dapat Mendorong Penerapan GCG

Ada dua faktor keberhasilan penerapan Good Corporate Governance yaitu :

- **Faktor Eksternal**

- a. Terdapatnya sistem hukum yang baik sehingga mampu menjamin berlakunya supremasi hukum yang konsisten dan efektif.
- b. Dukungan pelaksanaan GCG dari sektor publik/ lembaga pemerintahan yang diharapkan dapat pula melaksanakan *Good Governance* dan *Clean Government* menuju *Good Government Governance* yang sebenarnya.
- c. Terdapatnya contoh pelaksanaan GCG yang tepat (*best practices*) yang dapat menjadi standard pelaksanaan GCG yang efektif dan profesional. Dengan kata lain,

- **Faktor Internal**

- a. Terdapatnya budaya perusahaan (*corporate culture*) yang mendukung penerapan GCG dalam mekanisme serta sistem kerja manajemen di perusahaan.
- b. Berbagai peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan mengacu pada penerapan nilai-nilai GCG.
- c. Manajemen pengendalian risiko perusahaan juga didasarkan pada kaidah-kaidah standar GCG.

- d. Terdapatnya sistem audit (pemeriksaan) yang efektif dalam perusahaan untuk menghindari setiap penyimpangan yang mungkin akan terjadi.
- e. Adanya keterbukaan informasi bagi publik untuk mampu memahami setiap gerak dan langkah manajemen dalam perusahaan sehingga kalangan publik dapat memahami dan mengikuti setiap derap langkah perkembangan dan dinamika perusahaan dari waktu ke waktu.

<https://diaryintan.wordpress.com/2010/11/15/good-corporate-governance-gcg-2/>

## 2.4 Etos Kerja di Lingkungan Perusahaan Sebagai Pendorong Penerapan GCG

Etos berasal dari bahasa Yunani yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok. Secara terminologis kata etos, yang mengalami perubahan makna yang meluas. Digunakan dalam tiga pengertian berbeda yaitu: Suatu tatanan aturan perilaku, Suatu aturan umum atau cara hidup, dan Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku

Dalam pengertian lain, etos dapat diartikan sebagai thumuhut yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif. Dari keterangan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kata etos berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi, guna mewujudkan sesuatu cita-cita. Jadi kesimpulannya **Etos kerja** adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden. Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani Rusyan, fungsi etos kerja adalah :Pendorong timbulnya perbuatan, Penggairah dalam aktivitas, dan Penggerak

## 2.5 Kunci Keberhasilan Penerapan Good Corporate Governance

Tiga tahap dalam keberhasilan penerapan Good Corporate Governance yaitu:

- *Comprehension* (Pemahaman Secara Mendalam)
- *Consolidation* (Konsolidasi Manusia dan Sistem)
- *ContinuousImprovement* (Perbaikan Terus Menerus)

## PEMBAHASAN

### 3.1. Pengertian Good Corporate Governance

Corporate Governance adalah rangkaian proses terstruktur yang digunakan untuk mengelola serta mengarahkan atau memimpin bisnis dan usaha-usaha korporasi dengan tujuan untuk meningkatkan nilai-nilai perusahaan serta kontinuitas usaha. Terdapat beberapa pemahaman tentang pengertian Corporate Governance yang dikeluarkan beberapa pihak baik dalam perspektif yang sempit (shareholder) dan perspektif yang luas (stakeholders), namun pada umumnya menuju suatu maksud dan pengertian yang sama.

**Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI) dalam Hery (2010) mendefinisikan Corporate Governance sebagai berikut :**

“Seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu system yang mengendalikan perusahaan. Tujuan Corporate Governance ialah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (stakeholders)”.

**Corporate Governance menurut Sutedi (2011:1) adalah :**

“Suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ perusahaan (Pemegang Saham/Pemilik Modal, Komisaris?dewan Pengawas dan Direksi) untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika”.

**Pengertian Corporate Governance menurut Turnbull Report di Inggris (April 1999) dalam Effendi (2009) sebagai berikut :**

“Corporate governance is a company’s system of internal control, which has as its principal aim the management of risks that are significant to the fulfilment of its business objectivities, with a view to safeguarding the company’s assets and anchancing over time the value of the shareholders investment”.

Berdasarkan pengertian di atas, Corporate Governance didefinisikan sebagai suatu sistem pengendalian internal perusahaan yang memiliki tujuan utama mengelola risiko yang signifikan guna memenuhi tujuan bisnisnya melalui pengamanan aset perusahaan

dan meningkatkan nilai investasi pemegang saham dalam jangka panjang. Dengan kata lain Corporate Governance mengacu pada metode dimana suatu organisasi diatur, di kelola, diarahkan, atau dikendalikan dan tujuan-tujuannya tercapai.

**Pasal 1 Surat KEPMEN BUMN No. KEP-117/M-MBU/2002 tgl 31 Juli 2002 tentang penerapan GCG pada BUMN yang dalam Effendi (2009), menyatakan :**

“Corporate Governance adalah suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, **GCG secara singkat dapat diartikan sebagai** seperangkat sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah (value added) bagi para pemangku kepentingan. Hal ini disebabkan karena GCG dapat mendorong terbentuknya pola kerja manajemen yang bersih, transparan dan profesional. Penerapan GCG di perusahaan akan menarik minat para investor, baik domestik maupun asing. Hal ini sangat penting bagi perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya, seperti melakukan investasi baru.

### **3.2. Manfaat Good Corporate Governance**

Seberapa jauh perusahaan memperhatikan prinsip-prinsip dasar GCG telah semakin menjadi faktor penting dalam pengambilan keputusan investasi. Terutama sekali hubungan antara praktik corporate governance dengan karakter investasi internasional saat ini. Karakter investasi ini ditandai dengan terbukanya peluang bagi perusahaan mengakses dana melalui ‘pool of investors’ di seluruh dunia. Suatu perusahaan dan atau negara yang ingin menuai manfaat dari pasar modal global, dan jika kita ingin menarik modal jangka panjang yang, maka penerapan GCG secara konsisten dan efektif akan mendukung ke arah itu. Bahkan jikapun perusahaan tidak bergantung pada sumber daya dan modal asing, penerapan prinsip dan praktik GCG akan dapat meningkatkan keyakinan investor domestik terhadap perusahaan. Di samping hal-hal tersebut di atas, GCG juga dapat:

1. Mengurangi *agency cost*, yaitu suatu biaya yang harus ditanggung pemegang saham sebagai akibat pendelegasian wewenang kepada pihak manajemen. Biaya-biaya ini dapat berupa kerugian yang diderita perusahaan sebagai akibat penyalahgunaan wewenang (*wrong-doing*), ataupun berupa biaya pengawasan yang timbul untuk mencegah terjadinya hal tersebut.

2. Mengurangi biaya modal (*cost of capital*), yaitu sebagai dampak dari pengelolaan perusahaan yang baik tadi menyebabkan tingkat bunga atas dana atau sumber daya yang dipinjam oleh perusahaan semakin kecil seiring dengan turunnya tingkat resiko perusahaan.
3. Meningkatkan nilai saham perusahaan sekaligus dapat meningkatkan citra perusahaan tersebut kepada publik luas dalam jangka panjang.
4. Menciptakan dukungan para *stakeholder* (para pihak yang berkepentingan) dalam lingkungan perusahaan tersebut terhadap keberadaan dan berbagai strategi dan kebijakan yang ditempuh perusahaan, karena umumnya mereka mendapat jaminan bahwa mereka juga mendapat manfaat maksimal dari segala tindakan dan operasi perusahaan dalam menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan.

### **3.3. Nilai – Nilai yang Dapat Mendorong Penerapan GCG**

Steven R Covey mendefinisikan kebiasaan sebagai titik pertemuan dari pengetahuan, keterampilan, dan keinginan. Pengetahuan adalah paradigm teoritis, apa yang harus dilakukan dan mengapa. Keterampilan adalah bagaimana melakukannya. Dan keinginan adalah motivasi, keinginan untuk melakukan. Agar sesuatu bisa menjadi kebiasaan dalam hidup, maka harus mempunyai ketiga hal ini.

Ada 7 kebiasaan yang memberikan pendekatan yang meningkat, berurutan, dan sangat terpadu bagi perkembangan efektifitas pribadi dan antarpribadi. Ketujuh kebiasaan ini meningkatkan secara progresif pada kontinum kematangan dari ketergantungan (*dependence*) menuju kemandirian (*independence*) hingga kesalingtergantungan (*interdependence*).

#### **Ketujuh kebiasaan itu antara lain:**

##### **1. Jadilah Proaktif**

Prinsip kebiasaan pertama adalah Prinsip Visi Pribadi. Orang Proaktif dapat mengatur cuaca mereka sendiri. Proaktif berbeda dengan reaktif. Reaktif lebih kepada penyesuaian diri terhadap stimulus dari luar. Sedangkan Proaktif berasal dari dalam diri, atau berubah dari dalam ke luar: untuk menjadi berbeda, dan dengan menjadi berbeda, untuk mengadakan perubahan positif pada apa yang ada di luar sana saya dapat menjadi lebih banyak akal, saya dapat menjadi lebih rajin, saya dapat menjadi lebih kreatif, saya dapat menjadi lebih mau bekerja sama.

Ada sebuah ungkapan “Saya tidak tahu fakta lain yang lebih membesarkan hati selain kemampuan manusia yang tidak

diragukan untuk dapat meningkatkan kehidupan melalui upaya yang disadarinya.”

2. Mulai dengan Akhir dalam Pikiran.

Prinsip kebiasaan kedua adalah Prinsip kepemimpinan Pribadi. Cara efektif untuk merujuk tujuan akhir adalah dengan mengembangkan pertanyaan misi pribadi atau filosofi. Ada pepatah “ apa yang ada di belakang kita dan apa yang ada di depan kita merupakan hal kecil dibanding dengan apa yang ada di dalam kita.

3. Dahulukan yang utama.

Prinsip kebiasaan ketiga adalah Prinsip manajemen Pribadi. Prinsip ini menghasilkan sebuah kebiasaan untuk memanej sesuatu berdasarkan prioritas. Adapun prioritas bisa ditentukan berdasarkan matrik manajemen waktu. Matrik manajemen waktu terbagi menjadi empat: pertama, Penting dan mendesak; kedua, Penting tidak mendesak; ketiga, Tidak penting mendesak; dan Keempat, Tidak penting dan tidak mendesak.

4. Berpikir Menang/menang

Prinsip kebiasaan keempat adalah Prinsip Kepemimpinan antarpribadi. Prinsip ini menghasilkan sebuah kebiasaan mencari solusi yang menguntungkan semua pihak.

Ada enam paradigma interaksi manusia:

- Menang/Menang : kerangka pikiran dan hati yang erus menerus mencari keuntungan bersama dalam semua interaksi manusia
- Menang/Kalah : paradigam ini mengatakan “Jika saya menang, anda kalah”
- Kalah /Menang : Biasanya berusaha menyenangkan atau memenuhi tuntutan orang lain
- Kalah/Kalah : ketika dua orang Menang/kalah berkumpul hasilnya adalah kalah/kalah
- Menang : Mentalitas menang tidak harus menginginkan orang lain kalah. Yang pentng adalah mereka mendapatkan apa yang mereka inginkan
- Menang/menang atau tidak sama sekali : jika tidak dapat memperoleh solusi yang akan menguntungkan berdua, sepakat untuk tidak sepakat tidak sama sekali

5. Berusaha Mengerti terlebih dahulu baru dimengerti.



Sebuah ungkapan “Hati memiliki akalnya sendiri yang tidak dikenal oleh akal.” Prinsip yang digunakan dalam kebiasaan kelima ini adalah Prinsip komunikasi Empati. cara mendengarkan secara empatik adalah berusaha terlebih dahulu untuk mengerti.

#### 6. Wujudkan sinergi

Sebuah ungkapan “Saya menjadikan harapan seorang suci sebagai pedoman saya: dalam hal-hal yang kritis, kesatuan – dalam hal-hal penting, kebinekaan – dalam segala hal, kemurahan hati” Prinsip kebiasaan keenam adalah prinsip kerja sama kreatif. Sinergi dapat diartikan hubungan antar bagian dimana bagian-bagian itu merupakan bagian di dalam dan dari hubungan itu sendiri.

#### 7. Ambillah Gergaji

Prinsip asahlah gergaji adalah prinsip pembaharuan diri yang seimbang. Asahlah gergaji pada dasarnya berarti mengekspresikan keempat motivasi yaitu fisik, social/emosional, mental dan spiritual.

### **3.4. Etos Kerja di Lingkungan Perusahaan Sebagai Pendorong Penerapan GCG**

#### 1. Prompt Action (Bertindak Segera)

Di dalam perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan sangat diperlukan sikap Prompt Action (Bertindak Segera). Yang dimaksud dalam bertindak segera adalah jika terjadi suatu hal maka seluruh anggota atau karyawan di dalam organisasi atau perusahaan harus segera bertindak atau melakukan sesuatu sesuai dengan kesepakatan dan tanggung jawab di dalam organisasi atau perusahaan itu dengan sepenuh hati.

#### 2. Responsive (Responsif)

Responsif adalah padanan kata dari merespon secara cepat. Tindakan Prompt Action dan Responsive saling berkaitan. Jika terjadi suatu hal maka seluruh anggota atau karyawan di dalam organisasi atau perusahaan harus merespon secara cepat dan segera bertindak melakukan sesuatu untuk menyelesaikan masalah misalnya sesuai dengan kesepakatan dan tanggung jawab masing – masing.

3. Discipline (Disiplin)

Disiplin adalah melaksanakan tugas secara tepat waktu, tepat guna, dan tepat manfaat. Karyawan bertindak sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku dengan penuh tanggung jawab, melaksanakan rencana yang telah ditetapkan serta menggunakan sarana dan prasarana kantor sebagaimana mestinya.

4. Hard Work (Kerja Keras)

Hard Work adalah melaksanakan tugas dengan segala upaya untuk mencapai hasil yang terbaik. Karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus pantang menyerah untuk mencari solusi yang lebih baik jika terjadi suatu masalah, menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang terbaik, selalu bersemangat untuk memberikan hasil yang lebih baik, tidak cepat puas atas hasil yang dicapai serta rela mengorbankan kepentingan pribadi demi tercapainya kepentingan perusahaan.

5. Creative (Kreatif)

Kreativitas adalah sebuah proses pemikiran seseorang dalam memunculkan ide-ide yang baru. Setiap perusahaan pasti mencari seorang karyawan yang berinisiatif dan berkreativitas tinggi sehingga ada ide – ide baru di dalam perusahaan. Karena dengan kreatifitas perusahaan dapat melakukan inovasi – inovasi terbaru di dalam perusahaan apalagi jika perusahaan tersebut menyediakan jasa atau produk tentunya sangat membutuhkan kreatifitas untuk membuat inovasi terbaru di dalam perusahaan.

6. Clean (Bersih)

Bersih dalam bekerja maksudnya adalah membangun kepercayaan dengan kejujuran, tanggung jawab, moral, serta satu kata dengan perbuatan. Seorang karyawan harus berani menyatakan fakta apa adanya secara transparan dan jujur dengan tetap menjaga rahasia perusahaan, menjunjung tinggi kebenaran sesuai dengan kode etik serta melaksanakan tugas dengan ikhlas.

7. Be Positive (Baik Sangka)

Baik sangka adalah bisikan jiwa yang dapat diwujudkan melalui perilaku yakni ucapan dan perbuatan. Didalam bekerja kita harus be positive terhadap sesama rekan kerja dengan cara berpikir positif dan sikap hormat kepada orang lain tanpa ada rasa curiga.

### 3.5. Mengelola GCG Berdasarkan Prinsip GCG

GCG pada hakikatnya mengandung pengertian “Menjadi perusahaan yang memiliki kompetensi dalam praktek bisnis berdasarkan prinsip-prinsip GCG “TARIF”.

#### a. Transparency (keterbukaan informasi)

Secara sederhana bisa diartikan sebagai keterbukaan informasi. Dalam mewujudkan prinsip ini, perusahaan dituntut untuk menyediakan informasi yang cukup, akurat, tepat waktu kepada segenap stakeholders-nya. Informasi yang diungkapkan antara lain keadaan keuangan, kinerja keuangan, kepemilikan dan pengelolaan perusahaan. Audit yang dilakukan atas informasi dilakukan secara independen. Keterbukaan dilakukan agar pemegang saham dan orang lain mengetahui keadaan perusahaan sehingga nilai pemegang saham dapat ditingkatkan.

#### b. Accountability (akuntabilitas)

Yang dimaksud dengan akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, system dan pertanggungjawaban elemen perusahaan. Apabila prinsip ini diterapkan secara efektif, maka akan ada kejelasan akan fungsi, hak, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab antara pemegang saham, dewan komisaris dan dewan direksi.

Dewan direksi bertanggung jawab atas keberhasilan pengelolaan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemegang saham. Komisaris bertanggung jawab atas keberhasilan pengawasan dan wajib memberikan nasehat kepada direksi atas pengelolaan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemegang saham bertanggung jawab atas keberhasilan pembinaan dalam rangka pengelolaan perusahaan.

#### c. Responsibility (pertanggung jawaban)

Bentuk pertanggung jawaban perusahaan adalah kepatuhan perusahaan terhadap peraturan yang berlaku, diantaranya; masalah pajak, hubungan industrial, kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan lingkungan hidup, memelihara lingkungan bisnis yang kondusif bersama masyarakat dan sebagainya. Dengan menerapkan prinsip ini, diharapkan akan menyadarkan perusahaan bahwa dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan juga mempunyai peran untuk bertanggung jawab kepada shareholder juga kepada stakeholders-lainnya.

#### d. Independency (kemandirian)

Prinsip ini mensyaratkan agar perusahaan dikelola secara profesional tanpa ada benturan kepentingan dan tanpa tekanan atau intervensi dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, prinsip ini menuntut bertindak secara mandiri sesuai peran dan fungsi yang dimilikinya tanpa ada tekanan. Tersirat dengan prinsip ini bahwa pengelola perusahaan harus tetap memberikan pengakuan terhadap hak-hak stakeholders yang ditentukan dalam undang-undang maupun peraturan perusahaan.

e. Fairness (kesetaraan dan kewajaran)

Prinsip ini menuntut adanya perlakuan yang adil dalam memenuhi hak stakeholder sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Diharapkan fairness dapat menjadi faktor pendorong yang dapat memonitor dan memberikan jaminan perlakuan yang adil di antara beragam kepentingan dalam perusahaan. Pemberlakuan prinsip ini di perusahaan akan melarang praktek-praktek tercela yang dilakukan oleh orang dalam yang merugikan pihak lain.

### **3.6. Mengelola GCG Berdasarkan Suara Hati**

Hati Nurani (sering juga disebut suara hati) adalah kondisi hati dan akal yang optimal tingkat kesehatannya. Fungsinya mengoreksi penyimpangan yang dilakukan oleh hati & akal. Kumpulan suara hati telah tertanam pada diri setiap individu dan selalu mampu memandang hakekat kebenaran. Agar lebih jelas, sistem kejiwaan yang terdiri atas hati (qalbu), akal, hati nurani, roh dan jasad (tubuh) diperagakan pada bagan Sistem Kejiwaan. Sedangkan pergerakan hati dalam jiwa, diperagakan pada bagan Pergerakan Hati Dalam Jiwa.

Beberapa contoh kondisi kejiwaan (suara hati) adalah tanggung jawab, integritas, visi, misi, menata, jujur, peduli, adil, kerjasama, disiplin, pemberi manfaat, pemberi petunjuk dan lainnya. Seperangkat suara hati yang dipilih dan dianggap penting, berharga dan dianut kuat serta dijunjung bersama dan merasa terikat kepadanya disebut sebagai tata nilai.

Didalam organisasi, tata nilai merupakan sumber kekuatan, energi dan motivasi yang dapat menyatukan berbagai pandangan dalam mengambil sikap, tindakan, keputusan dan berperilaku. Berubahnya perilaku individu secara luas berdasarkan Profil Budaya Organisasi dan tata nilai yang dianut bersama, mengakibatkan terjadinya implementasi perubahan budaya. Tata nilai (values) mengarahkan pembuatan keputusan dari setiap anggota organisasi, membantu organisasi dalam menjalankan misi guna mencapai visi.

Tujuan penghayatan tata nilai adalah diperolehnya kemampuan untuk membimbing jajaran organisasi agar mereka mengubah

keyakinannya sendiri serta mengidentifikasi dan membangun tata nilainya. Keyakinan dan tata nilai yang tertanam pada dirinya akan menjadi sumber kekuatan yang mendasari motivasi dan perilakunya dalam bertindak. Tata nilai & keyakinan yang dianut secara luas, dijunjung bersama dan merasa terikat kepadanya akan membentuk "Corporate Culture" atau "Organizational Culture". Budaya organisasi yang solid dan sesuai tuntutan organisasi akan memberi semangat dan sumber kekuatan dalam mengambil keputusan dan peningkatan keunggulan organisasi.

Kekuatan penggerak dan kunci sukses yang sesungguhnya dalam menghadirkan budaya organisasi tidak akan datang dari pernyataan yang tercantum pada sistem nilai organisasi, namun dari tindakan nyata yang realistis dan dapat diteladani. Ketika suatu permasalahan atau penyimpangan terjadi pada diri kita, perlu segera dikaitkan penilaian & pemecahannya, yang berasal dari suara hati kita sendiri yang bersifat universal. Tentunya hal ini harus diawali dan telah terjadi penjernihan pikiran & hati.

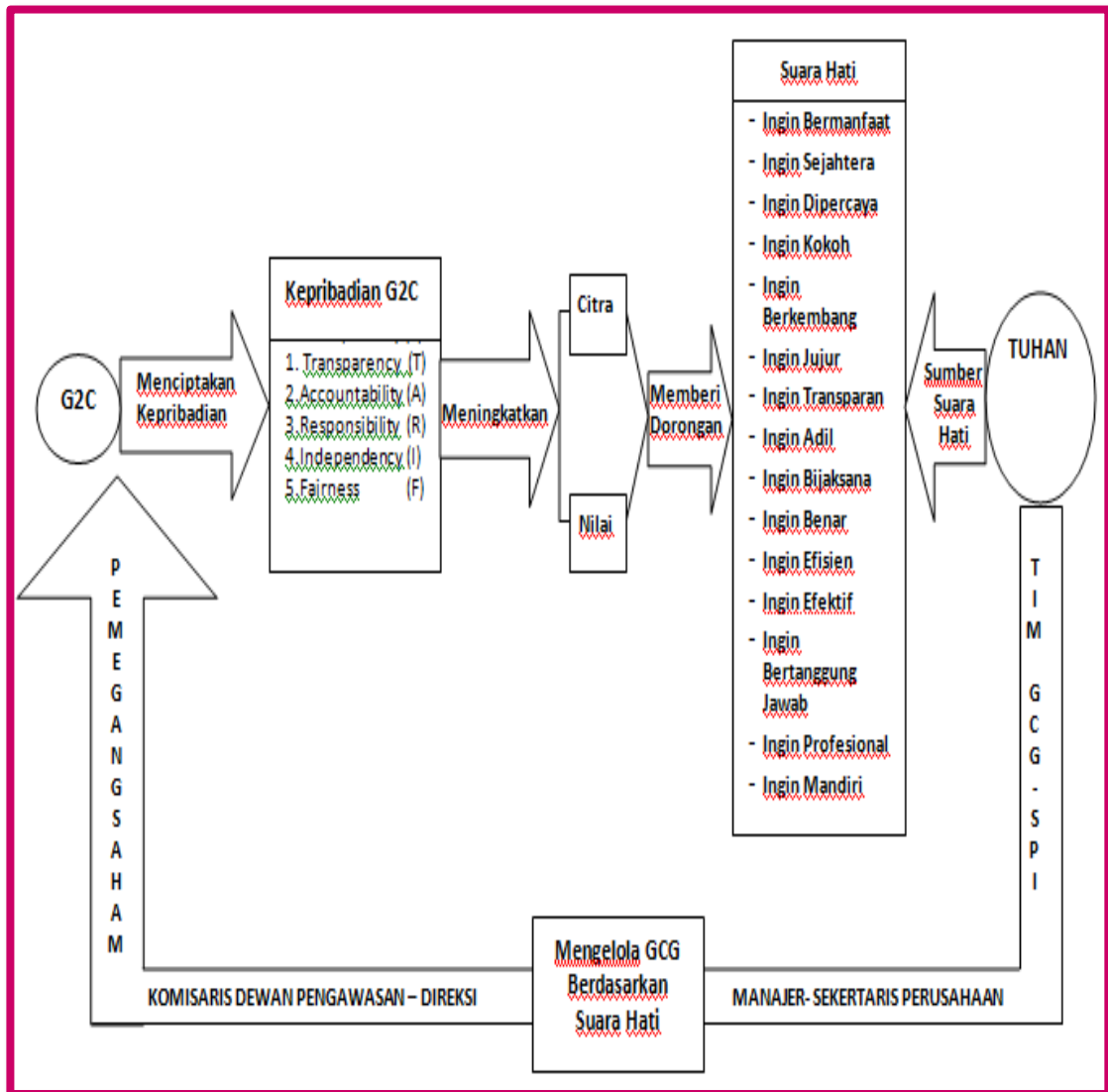
Kemerdekaan berpikir, dan penyucian jiwa dengan kejernihan hati dan pikiran, akan senantiasa menghasilkan sesuatu yang dapat menembus batas. Untuk itu hendaknya kita senantiasa melakukan upaya penyucian jiwa agar terbiasa muncul suara hati yang sesungguhnya dan bersifat universal. Upaya penyucian jiwa adalah kunci peningkatan kadar perubahan perilaku. Upaya ini mencakup: Penyucian berpikir; upaya ini diperlukan karena adanya potensi yang berhubungan dengan pikiran & pandangan

Penyucian cara merasa; upaya ini diperlukan karena adanya potensi yang berhubungan dengan lahirnya tingkah laku dan biasanya dilakukan dengan perenungan terhadap penciptaan sistem tubuh kita atau dari fenomena alam. Dalam perenungan yang mendalam adakalanya muncul didalam suara hati kita sendiri, yaitu mengapa dan untuk apa kita hidup, lalu apa misi kehidupan yang harus kita emban.

Keberhasilan penyucian jiwa dengan kejernihan hati dan pikiran, sebagian besar amat dipengaruhi oleh hubungan antar manusia dari peran perilakunya.. Peningkatan peran perilaku akan mampu mendorong manusia untuk peningkatan keunggulan organisasi dan kemajuan peradaban, atau dapat pula menjadi rintangan yang mengurangi efektifitas organisasi.

Namun dilain pihak, normalnya setiap manusia memiliki kondisi kejiwaan (suara hati) yang mampu memandang hakekat kebenaran. Dipandang dari hakekat kebenaran ini dan dengan tidak menyederhanakan persoalan, tata nilai yang patut dianut sebagai ukuran benar-salah atas suatu keputusan haruslah langsung bersumber pada Kebenaran Yang Mutlak. Oleh karena itu

implementasi budaya organisasi dengan penyucian jiwa sesuai suara hati, tata nilai organisasi dan Profil Budaya Organisasi akan senantiasa menghasilkan kinerja cemerlang dan keunggulan kompetitif yang dapat menembus batas.



## PENUTUP

### 4.1. Kesimpulan

Good corporate governance (GCG) merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan guna menciptakan nilai tambah (value added) untuk semua stakeholder. Konsep ini menekankan pada dua hal yakni, pertama, pentingnya hak

pemegang saham untuk memperoleh informasi dengan benar dan tepat pada waktunya dan, kedua, kewajiban perusahaan untuk melakukan pengungkapan (disclosure) secara akurat, tepat waktu, transparan terhadap semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan, dan stakeholder.

Terdapat lima komponen utama yang diperlukan dalam konsep Good Corporate Governance, yaitu fairness, transparency, accountability, independency dan responsibility. Kelima 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.

#### **4.2. Saran**

Saran untuk perusahaan, alangkah baiknya menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG). Tujuannya agar perusahaan dengan mudah dalam meningkatkan kinerja seluruh karyawan perusahaan, sehingga dapat menciptakan nilai tambah tersendiri bagi perusahaan tersebut karena Good Corporate Governance sangat berperan dalam keberhasilan sebuah perusahaan.