

ANALISIS IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE DALAM MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BAIK PADA PERUSAHAAN MAYANGKARA GROUP

Niken Ayu Ningrum^{*1}, Muhammad Alhada Fuadilah Habib²

^{1,2}Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

*Corresponding Author:
Email: nikensyasa@gmail.com

Abstract.

In today's modern era, many new companies have sprung up, making business competition even tighter. Companies must seek the most effective and efficient system in HR development management in order to face business competition. Theoretically, good corporate governance management for a company needs to apply 5 GCG principles, namely transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness. The research was conducted to see the implementation of the 5 principles of GCG and the impact of implementing GCG in the Mayangkara Group Blitar companies in the context of developing good human resources. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. Primary data collection techniques were carried out through direct observation in the field by conducting in-depth interviews with informants and secondary data obtained from literature studies. To test the validity of the data, researchers used the source triangulation method. The results of this study found that; 1) the principle of transparency, the company has provided open data and information; 2) the principle of accountability, the company has established detailed tasks, company structure and distribution of an effective monitoring system; 3) the principle of responsibility, the company has carried out CSR to employees and the community; 4) the principle of independence, the company is independent in making decisions and each division carries out its duties independently; 5) the principle of fairness, has provided fair and equal opportunities for employees and external parties without distinction of ethnicity, race, religion, class and physique. The impact of implementing GCG in the Mayangkara Group is, being able to access various company information openly, employees know clearly their main tasks and functions, employees and society are more prosperous, companies are easy to formulate policies without intimidating other parties, employee loyalty and work performance increase

Keywords: Good Corporate Governance, Human Resource Management

1. PENDAHULUAN

Pada zaman modern ini banyak perusahaan yang berdiri dan saling berkompetisi untuk mengembangkan bisnisnya. Semakin banyak perusahaan yang berdiri berarti semakin ketatnya persaingan, maka Perusahaan harus mencari sistem paling efektif dan efisien dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia, guna menghadapi

persaingan usaha tersebut. Keadaan perusahaan pasca covid-19 di Indonesia saat ini masih terbilang kurang stabil. Kurang stabilnya sebuah perusahaan bisa juga disebabkan oleh tata kelola perusahaan yang buruk. Hal ini membuat perusahaan harus terus melakukan berbagai inovasi, memperbaiki kinerja perusahaannya agar bisa bertahan dan bersaing dengan kompetitor. Maka dari itu, saat ini perusahaan perlu menerapkan manajemen tata kelola perusahaan yang bagus.

Salah satu manajemen tata kelola yang paling penting berdasarkan studi terdahulu adalah manajemen sumber daya manusia. Bagi sebuah organisasi atau perusahaan Manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang penting, karena dengan sumber daya manusia yang siap dan berkualitas mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan operasional organisasi serta menjamin sumber daya manusia digunakan secara efektif, efisien dan adil bagi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat (Mustamim, Sirojudin, & Waqin, 2020). Sementara itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), adalah proses mengefektifkan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi supaya potensi diri yang dimilikinya dapat diberdayakan sesuai fungsinya agar lebih maksimal untuk mencapai tujuan organisasi (Rahman, 2020). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang berperan penting dalam mencapai suatu tujuan yang maksimal dan menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut. Dalam upaya tujuan organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki sebuah organisasi atau perusahaan (Susan, 2019). Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan manajemen sumber daya manusia agar perusahaan tetap bisa bertahan dan bersaing dengan kompetitor lain. Sumber daya manusia merupakan komponen yang harus ada dalam perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia diperlukan dalam menjalankan kegiatan usaha yang ada. Kinerja suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, semakin karyawan kompeten semakin baik juga kinerja di dalam perusahaan.

Untuk mewujudkan sumber daya manusia perlu sebuah sistem tata kelola perusahaan yang baik. Salah satu bentuk manajemen yang bagus dan efektif untuk meningkatkan perusahaan adalah *Good Corporate Governance* dalam setiap aspek pengelolaan bisnisnya. Kaitannya pada strategi pengembangan sumber daya manusia, penerapan prinsip GCG yang baik dapat mempengaruhi kinerja organisasi bisnis yang terdiri kinerja keuangan dan non keuangan (Subandi & fauzan, 2018). *Good Corporate Governance* merupakan sebuah konsep yang dapat digunakan mengukur kinerja perusahaan atau organisasi mengarahkan dan mengendalikan sebuah praktik bisnis yang dikelola dapat terarah dan terkontrol (Sari, 2021). Dalam pengelolaannya perusahaan harus memberikan informasi yang terbuka sehingga akan memberikan manfaat terhadap pengelolaan usaha yang baik, melakukan kerjasama yang baik sesama karyawan sehingga terbentuknya hubungan yang baik dengan lingkungan perusahaan, terciptanya hubungan yang baik dengan relasi perusahaan maupun *stakeholders*, bertanggung jawab dan patuh terhadap peraturan berlaku di perusahaan juga peraturan perundang-undangan.

Penerapan GCG terdapat dalam UU No. 40 Tahun 2007 Pasal 74 yang berisi tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan serta UU Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN di Penjelasan Umum Bagian IV yang merumuskan pengelolaan dan pengawasan harus dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang

baik (Hasnati, 2014). Dalam suatu perusahaan atau organisasi perlu menerapkan tata kelola perusahaan yang baik dan memiliki tujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan agar menghasilkan kinerja yang baik. Secara singkat terdapat lima prinsip GCG yaitu *transparancy* (keterbukaan informasi), *accountability* (akuntabilitas), *responsibility* (pertanggung jawaban), *independence* (kemandirian), dan *fairness* (kesetaraan dan kewajiban) (Sofyan, 2021).



Gambar 1. Prestasi Mayangkara Group Kota Blitar sebagai Badan Usaha Terbaik tahun 2021

Sumber: Media Sosial Mayangkara Group

Mayangkara Group sendiri berdiri pada tahun 1980-an. Usaha pertamanya berupa agen minyak tanah yang pada waktu itu belum disebut Mayangkara Group. Agen minyak tanah yang dinaungi oleh perusahaan bernama UD.Gajah Mada yang beralamat di Jl. Ciliwung No. 22 Blitar. Perusahaan ini murni perusahaan keluarga, yang dikelola sendiri oleh keluarga besar Bapak H. Hariyanto. Riset ini perlu dilakukan karena Mayangkara Group merupakan perusahaan induk (*holding company*) yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi dan bisnis ritel yang tersebar di wilayah Jawa Timur terutama Blitar, Tulungagung, Kediri, dan Nganjuk. Mayangkara Group terdiri dari beberapa unit usaha bidang radio, SPBU, SPPBE, *repaint*, *repair* dan *retest* LPG, dan unit pendukung seperti Mayangkara *foundation* atau *Hariyanto Islamic Center* (HIC), koperasi karyawan Mayangkara Artha, bengkel Mayangkara, dan kantor pusat. Prestasi yang dimiliki Mayangkara Group bisa dibilang banyak sehingga diasumsikan telah menerapkan teori *Good Corporate Governance*. Hal itu juga dapat dilihat dari berbagai bidang usaha yang dimiliki sehingga dapat diasumsikan telah menerapkan teori *Good Corporate Governance* untuk mengelola usahanya. Berbagai bidang usaha yang dimiliki Mayangkara Group tentunya tidak terlepas dari kinerja pegawai, mitra kerja, *stakeholders* dan pemegang saham. Pastinya Mayangkara Group dituntut untuk cepat tanggap terhadap lingkungannya dan berupaya memberikan yang terbaik secara transparan, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, berkualitas, pembagian tugas yang adil juga baik, serta manajemen sumber daya manusia yang baik sehingga bisa dilaksanakan dengan baik.

Melalui penerapan GCG merupakan salah satu strategi penting bagi Mayangkara Group untuk meningkatkan, memaksimalkan, serta mendorong pengelolaan perusahaan secara profesional. Sebagai perusahaan yang besar, pengelolaan SDM yang baik serta banyak penghargaan yang diterima nantinya dalam penelitian ini Mayangkara Group dapat dijadikan contoh salah satu perusahaan *role model* bagi perusahaan lain. Beberapa potensi yang dimiliki Mayangkara Group, dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui lebih dalam mengenai bagaimana implementasi prinsip GCG yang kaitannya dengan Sumber Daya Manusia yang baik dan dampak diterapkannya GCG di Mayangkara Group. Maka dari itu, sesuai keadaan Mayangkara Group dipilih sebagai Obyek penelitian. Dengan begitu akan lebih mudah melakukan analisa dan melihat langsung kondisi di lapangan. Untuk itu, peneliti memfokuskan penelitian ini pada “Analisis Implementasi *Good Corporate Governance* dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang baik pada Perusahaan Mayangkara Group”.

Kajian Pustaka

Good Corporate Governance (GCG)

GCG adalah proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan, mengelola, dan meningkatkan tanggung jawab bisnis dan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan guna meningkatkan nilai saham jangka panjang, dengan mempertimbangkan pemangku kepentingan. Dalam mencapai tujuan, visi, dan misi sebuah perusahaan perlu mengimplementasikan *good corporate governance* dengan baik dan benar dalam pengelolaannya, sehingga memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan. Pengertian GCG menurut peraturan (Kementerian Badan Usaha Milik Negara, 2011) Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang penerapan tata kelola perusahaan yang baik, GCG berisi sebuah prinsip yang melandasi suatu proses serta mekanisme atau tatacara pengelolaan perusahaan yang berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berbisnis. GCG adalah sebuah proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan, mengelola bisnis dan akuntabilitas perusahaan serta untuk meningkatkan kinerja perusahaan guna meningkatkan nilai saham jangka panjang, dengan memperhatikan para *stakeholders* (Sudarmanto & Susanti, 2021). Dapat disimpulkan kalau GCG merupakan salah satu sistem pengelolaan perusahaan dan dibuat untuk menghubungkan para *stakeholder* juga pihak eksternal maupun internal untuk menciptakan, mengarahkan dan mengatur tata kelola perusahaan yang baik serta memanajemen sumber daya perusahaan yang ada agar tercapai keseimbangan sehingga bisa memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG)

Menurut pedoman umum dan literatur yang ada GCG memiliki asas atau prinsip yaitu transparansi, akuntabilitas, responabilitas, independensi, dan kewajaran dan kesetaraan diperlukan untuk mencapai kelangsungan usaha. Terdapat lima prinsip *good corporate governance* yang disingkat TARIF (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2006) untuk mewujudkan tujuan penerapan tata kelola perusahaan yang baik adalah sebagai berikut:

1. *Transparency* (keterbukaan informasi), yaitu untuk terbuka dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan mengembangkan informasi

- yang relevan perusahaan. Prinsip ini dilakukan dengan memberikan informasi terbuka dan menyampaikan pendapatnya yang dapat dipertanggungjawabkan.
2. *Accountability* (akuntabilitas), yaitu kejelasan fungsi, sistem, struktur, dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga dalam pengelolaan perusahaan bisa tercapai dan berjalan secara efektif. Prinsip ini diimplementasikan dengan menekankan pada pentingnya melakukan pembagian sistem pengawasan agar lebih efektif setiap divisi.
 3. *Responsibility* (pertanggungjawaban), yaitu konsistensi dan patuh dalam pengelolaan perusahaan pada peraturan perundang-undangan serta prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Pada prinsip ini perusahaan harus peka terhadap situasi dan kondisi yang berkembang di sosial masyarakat dengan pelaksanaan kewajiban sosial perusahaan terhadap karyawan, lingkungan masyarakat dan aktivitas lainnya. Serta harus mematuhi hukum dan perundang-undangan yang berlaku, termasuk ketenagakerjaan, perpajakan, kesehatan dan keselamatan kerja.
 4. *Independency* (kemandirian), merupakan suatu kondisi perusahaan dikelola secara profesional tanpa tekanan pihak manapun serta sesuai peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Prinsip ini dapat diwujudkan dengan melancarkan atau mensukseskan pelaksanaan asas GCG. Perusahaan harus dikelola secara independen atau mandiri sehingga setiap organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi (campur tangan) pihak lain.
 5. *Fairness* (kesetaraan dan kewajaran), yaitu adil dalam memenuhi hak-hak *stakeholders* yang timbul berdasarkan perjanjian perundang-undangan. Dalam pelaksanaan kegiatannya, perusahaan harus memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam praktiknya dengan memberi perlakuan adil dan memberikan kesempatan sama tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, dan kondisi fisik.

Tujuan Penerapan Good Corporate Governance (GCG)

Penerapan GCG ini pastinya akan memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan, karyawan dan para *stakeholders*. Tujuan penerapan GCG untuk meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang dengan cara mengoptimalkan penerapan prinsip-prinsip GCG transparansi, kemandirian akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajaran (Riantono, 2014). Melalui penerapan GCG ini supaya tercapai pengelolaan perusahaan yang efektif, profesional dan mandiri. Tujuan penerapan GCG ini agar terwujudnya pengambilan keputusan pada bagian-bagian organisasi perusahaan didasarkan pada nilai moral dan etika tinggi serta patuh terhadap perundang-undangan yang ada. Tujuan lain penerapan GCG agar tercapainya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap *stakeholders* dan lingkungan sekitar perusahaan. Selain itu, juga meningkatkan hubungan antara *board of directors* (dewan direksi) dengan manajemen senior perusahaan dan karyawannya.

Dalam penerapan GCG agar lebih maksimal dan menciptakan sumber daya manusia yang baik, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik pula di dalam perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik merupakan

komponen dari manajemen keorganisasian yang difokuskan pada bagian sumber daya manusia yang merupakan tugas MSDM untuk mengelola manusianya dengan baik agar membentuk dan memperoleh tenaga kerja yang lebih baik, efektif, efisien, dan kompeten (Umar, 2005). Manajemen sumber daya manusia meliputi semua yang mempengaruhi orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi terkait pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, perencanaan, penghentian, pengarahan dan pengawasan untuk pencapaian organisasi, pribadi dan sosial (Arifin, 2013). MSDM adalah kebijakan dan praktek yang digunakan untuk mengelola manusia dalam sebuah jabatan manajerial yang kegiatannya merekrut, menseleksi, melatih, memberikan sebuah kompensasi, menilai kinerja pegawai, mengelola dan memelihara sumber daya yang ada (Agus & Amalia, 2019). Maka dari itu, dapat diartikan dengan MSDM merupakan pengelolaan SDM yang kegiatannya pendayagunaan, penilaian, pengelolaan dan pengembangan yang efektif serta efisien, dan pemberian kompensasi untuk mewujudkan kesejahteraan manusia.

Untuk menunjang dan mencapai tujuan yang maksimal perlu peran dari Sumber Daya Manusia (SDM) agar tercapai tujuan tersebut. SDM sendiri merupakan orang yang bekerja dan menjadi penggerak pada suatu organisasi atau perusahaan untuk bisa mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Darim, 2020). Selain itu, SDM yang berkualitas akan menghasilkan inovasi, ide, kreativitas, ketrampilan mengelola, memimpin serta memberikan peluang potensi bisnis untuk menembus pasar global (Hanafi, 2020). Maka dari itu dapat disimpulkan SDM merupakan faktor penting dan harus ada dalam sebuah organisasi perusahaan sebagai penggerak dalam mencapai visi dan misi perusahaan, karena menyangkut maju tidaknya organisasi tersebut yang kemudian dari SDM tersebut di kelola melalui sistem tata kelola perusahaan yang baik serta manajemen sumber daya manusia agar lebih handal dan berkualitas.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini berlokasi di Mayangkara Group yang beralamat di Jl. Ciliwung, No. 22, Kelurahan Bendo, Kecamatan Kepanjenkidul, Kota Blitar. Berdasarkan penelusuran peneliti dalam penelitian awal Mayangkara Group merupakan salah satu perusahaan induk (*holding company*) yang memiliki berbagai unit usaha yang tersebar di wilayah Blitar, Tulungagung, Trenggalek, Kediri, dan Nganjuk. Alasan pemilihan lokasi ini karena, Mayangkara Group merupakan perusahaan besar yang bagus secara kasat mata sudah dapat prestasi yang banyak, dalam pengembangan SDM serta pengelolaan CSR yang baik terhadap karyawan, dan lingkungan masyarakat. Hal tersebut terbukti dari pencapaian Mayangkara Group dapat dilihat dari beberapa unit bidang usaha yang dimilikinya dan prestasi dari berbagai bidang yang diperolehnya. Sesuai dengan tujuan penelitian ini, pada implementasi GCG dan dampak diterapkannya GCG di Mayangkara Group Kota Blitar diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik. Sehingga, dalam penelitian ini nantinya Mayangkara Group dapat dijadikan sebagai salah satu perusahaan *role model* dalam pengimplementasian GCG. Selain itu secara teoritis penelitian ini sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan *role model* bagi perusahaan lain dalam pengembangan perusahaan terutama dengan menerapkan GCG. Kemudian secara akademis untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama dibidang

pengembangan SDM disebuah perusahaan serta sebagai referensi penelitian yang akan datang.

Penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek alamiah serta mendeskripsikan keadaan berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan berupa kata-kata, gambar dan bukan dalam bentuk angka-angka, dimana peneliti merupakan instrumen kunci penelitian ini (Abdussamad, 2021). Sehingga, data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data deskriptif berupa kata-kata lisan, tulisan maupun gambar. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini melalui wawancara secara mendalam (*in depth interview*) terhadap informan dan observasi lapangan. Pengambilan informan dipilih secara purposive (sengaja) terhadap orang-orang yang mengetahui fokus permasalahan yang diteliti. Wawancara ini dilakukan dengan 1 orang wakil direktur HRD Mayangkara Group, 5 orang karyawan HRD Mayangkara Group, dan 3 orang karyawan non-HRD (1 orang staf HIC dan 2 orang bagian keuangan). Adapun observasi dilakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap pelaksanaan prinsip GCG dengan melihat bagaimana keterbukaan informasi-informasi pada profil perusahaan, laporan keuangan perusahaan serta bagaimana proses penyampaian informasi hingga rekrutmen karyawan, melihat kinerja pegawai apakah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, mengamati kinerja CSR dalam merespon keluhan karyawan dan lingkungan masyarakat serta kepatuhannya terhadap hukum, melihat apakah setiap divisi perusahaan tidak melakukan pekerjaan yang sama, dan melihat apakah Mayangkara Group memberikan perlakuan yang adil dan sama kepada karyawan, masyarakat atau pihak eksternal.

Sedangkan data sekunder didapatkan dari studi pustaka berupa pengambilan buku, artikel, dan penelitian terdahulu yang sesuai dengan topik penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dalam menganalisis data-data yang telah diperoleh, kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang sesuai dengan data dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Selain itu juga didukung dengan data dokumentasi berupa foto kegiatan penelitian sebagai bahan bukti.

Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data. Menurut Miles dan Huberman dalam kegiatan analisis data terdapat tiga jenis analisis yaitu reduksi data, display data, dan *conclusions* (kesimpulan) (Fadli, 2021). Setelah data terkumpul peneliti menganalisis data dengan tahap mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Reduksi data dilakukan dengan merangkum atau menyeleksi data yang dianggap penting dan data tersebut dikelompokkan kemudian disusun secara sistematis untuk memudahkan dalam menarik kesimpulan. Dalam penerapannya, data yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam dengan wakil direktur HRD Mayangkara Group, karyawan HRD Mayangkara Group dan karyawan non HRD Mayangkara Group cukup banyak dan memiliki jawaban yang sama serta bervariasi dalam penyampaiannya, dengan begitu harus dilakukan pencatatan yang teliti dan terperinci. Setelah data direduksi, langkah selanjutnya merupakan penyajian data, data disajikan dalam bentuk naratif berdasarkan kerangka teori prinsip-prinsip GCG yang disesuaikan dengan kategorinya serta diberikan penjelasan. Langkah terakhir yaitu peneliti menarik

kesimpulan dengan menjelaskan bagaimana pelaksanaan *good corporate governance* dalam mewujudkan sumber daya manusia yang baik secara singkat, jelas dan mudah dipahami.

Untuk memperoleh data yang valid dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi yang digunakan adalah teknik triangulasi sumber. Adapun triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara dari berbagai informan (lebih dari 3) meliputi, 1 orang wakil direktur HRD Mayangkara Group, 5 orang karyawan HRD Mayangkara Group dan 3 orang karyawan non HRD Mayangkara Group. Ketiga sumber tersebut dibandingkan untuk melihat keabsahan data.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian analisis implementasi *good corporate governance* yang sudah dilakukan, menemukan data bahwa pada penerapan GCG di Mayangkara Group telah dilaksanakan dan dilakukan dengan baik sesuai dengan prinsip-prinsip GCG yang ada. Sebagai perusahaan besar dan berbagai unit bidang usaha yang dimiliki Mayangkara Group tentunya terus melakukan peningkatan, pemaksimalan, serta mendorong pengelolaan perusahaan secara profesional sehingga operasional perusahaan berjalan dengan baik. Melalui penerapan GCG merupakan salah satu langkah yang penting dilakukan agar operasional perusahaan berjalan dengan baik dan optimal. Berikut merupakan temuan data hasil penelitian mengenai penerapan GCG di Mayangkara Group secara rinci termuat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Penerapan GCG di Mayangkara Group

No	Indikator GCG	Temuan Data
1	Transparancy (Informasi Terbuka)	1. Informasi profil perusahaan (visi, misi, tujuan perusahaan, dan struktur perusahaan) dapat diakses secara umum 2. Informasi penerimaan karyawan dipublish dan terbuka secara umum 3. Informasi berkaitan laporan keuangan perusahaan bisa diakses secara umum dengan persetujuan direktur bagian 4. Informasi kenaikan jenjang karir syarat-syaratnya bisa diakses seluruh karyawan 5. Informasi terkait kebijakan baru dari pimpinan perusahaan dapat diakses seluruh karyawan 6. Kebijakan pengambilan keputusan diambil dengan musyawarah
2	Accountability (Akuntabilitas)	1. Setiap karyawan dapat mengetahui tugas pokok dan fungsinya secara jelas 2. Penyusunan tugas pokok dan fungsi karyawan dilakukan dengan

3	<i>Responsibility</i> (Tanggung Jawab)		memperhatikan keahlian, kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerjanya 1. Perusahaan memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan karir karyawan dengan menerapkan CSR (<i>Corporate Social Reesponsibility</i>) 2. Perusahaan memperhatikan kesejahteraan masyarakat dengan menerapkan CSR (<i>Corporate Social Reesponsibility</i>)
4	<i>Independency</i> (Kemandirian)		1. Mayangkara Group mampu mengambil kebijakan perusahaannya secara mandiri tanpa intimidasi pihak lain 2. Setiap divisi mampu menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, namun juga bisa saling bekerja sama
5	<i>Fairness</i> (Kewajaran Kesetaraan)	dan	1. Memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk pengembangan jenjang karirnya 2. Memberikan kesempatan yang sama kepada pihak ekstern untuk bekerja sama dengan Mayangkara Group 3. Memberikan kesempatan yang sama kepada masyarakat untuk bergabung ke Mayangkara Group dalam perekrutan tenaga kerja

Transparancy

Pada prinsip transparansi, perusahaan harus menyediakan informasi secara terbuka, tepat waktu, memadai, jelas, akurat, dan dapat diperbandingkan kepada para *stakeholder*. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diketahui bahwa pada prinsip transparansi, Mayangkara Group telah menerapkan sesuai dengan pedoman Umum Good Corporate Indonesia yang telah dikeluarkan oleh (Komite Nasional Kebijakan Governance , 2006).

1. Informasi profil perusahaan dapat diakses secara umum

Dalam praktiknya Mayangkara Group telah memberikan keterbukaan data dan menyediakan informasi profil perusahaan, visi, misi, tujuan perusahaan, dan struktur perusahaan. Profil perusahaan tersebut disajikan secara terbuka oleh Mayangkara Group. Profil perusahaan dapat diakses dengan langsung datang ke kantor pusat Mayangkara Group Kota Blitar. Selain itu profil perusahaan bisa diakses oleh pihak internal dan eksternal perusahaan. Pihak internal yang dimaksudkan adalah setiap karyawan dan organ perusahaan, dimana mereka harus mengetahui informasi profil perusahaan, visi, misi, tujuan perusahaan, dan struktur perusahaan yang merupakan dasar mereka dalam

bekerja di Mayangkara Group lebih maksimal. Sementara itu pihak eksternal disini adalah pihak luar dari perusahaan yang memerlukan informasi terkait profil Mayangkara Group, misalnya pemerintah, mitra kerja, calon karyawan, dan masyarakat.

2. Informasi penerimaan karyawan dipublish dan terbuka secara umum

Mayangkara Group ketika merekrut karyawan informasi penerimaan lowongan pekerjaan telah dipublish secara umum, sehingga masyarakat secara luas dapat mengetahui informasi lowongan tersebut. Biasanya dipublish di media sosial Instagram dan Facebook. Kemudian masyarakat bisa mendaftar melalui link, bisa scan barcode yang tertera pada informasi lowongan atau datang langsung ke Mayangkara Group. Syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan Mayangkara Group jelas tertera pada informasi lowongan. Kualifikasi umum bagi calon karyawan terutama laki-laki dan perempuan, taat dan mampu menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya, tidak bertato, jujur, berpenampilan menarik, sehat jasmani dan rohani, pendidikan untuk staf kantor minimal S1. Syarat kelengkapan administrasi berupa pas photo 4x6, surat lamaran, daftar riwayat hidup, foto copy KTP, kartu keluarga, ijazah dan sertifikat bila ada. Sementara itu, dalam perekrutan juga diperhatikan kualifikasi khusus dimana harus memiliki jiwa kepemimpinan, pengalaman organisasi dan menguasai Microsoft Office.



Gambar 1. Media Sosial Instagram Mayangkara Group



Gambar 2. Informasi terbuka pada penerimaan karyawan
Sumber. Media Sosial Facebook Mayangkara Group

Selain melalui media online Mayangkara Group juga merekrut karyawannya melalui kegiatan job fair. Job fair yang pernah diikuti di Gedung Kesenian Kota Blitar dan event-event yang diadakan pemerintah kota blitar dan kabupaten blitar serta event-event yang diadakan sekolah menengah kejuruan yang ada di Blitar dengan membuka stand dan pengumpulan berkas lamaran dilakukan ditempat itu juga. Seluruh rekrutmen yang dilakukan Mayangkara Group tidak dipungut biaya dan hasil seleksi akan diumumkan melalui Facebook dan Instagram.

3. Informasi berkaitan laporan keuangan perusahaan bisa diakses secara umum dengan persetujuan direktur bagian

Informasi laporan keuangan diberikan secara transparan. Bahkan karyawan di Mayangkara Group sendiri bisa mengetahui pendapatan perusahaan dan perhitungan gajinya. Standar gaji yang digunakan Mayangkara Group untuk karyawan sudah sesuai dengan standar Upah Minimum Regional (UMR) Kota Blitar. Namun, Sistem penggajian di Mayangkara Group untuk setiap karyawan berbeda tergantung dari lamanya bekerja atau absensinya, posisi atau jabatan, tunjangan lembur, dan potongan pajak. Dalam sistem penggajian Mayangkara Group karyawan juga bisa mengakses, mengetahui rincian gaji dan menghitung gajinya sendiri. Gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan berupa slip gaji atau selembar kertas dalam amplop yang memuat rincian upah yang diterima karyawan. Selain itu juga sebagai bukti gaji telah dibayarkan perusahaan kepada karyawan.

Selain itu, seluruh pekerjaan yang terkait dengan keuangan, baik pembukuan keuangan, perpajakan dan penggajian ditangani oleh orang profesional bukan oleh pemegang saham atau keluarga pemilik. Namun Mayangkara Group dalam hal pengungkapan informasi keuangan kepada publik, pemegang saham, dan *stakeholder* melalui laporan keuangan yang teraudit tidak disampaikan umum untuk konsumsi publik lewat website atau media sosial. Mayangkara Group masih menjaga kerahasiannya sehingga

informasi yang didapat masih terbatas. Dalam memenuhi ketentuan kerahasiaan perusahaan, Mayangkara Group tetap memenuhi ketentuan tersebut dengan tidak mengurangi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan. Akan tetapi mengenai hal-hal yang akan di publikasi baik informasi terkait laporan keuangan, laporan kinerja, tujuan perusahaan serta visi dan misi dapat didapatkan dengan langsung datang ke kantor pusat Mayangkara Group karena memerlukan persetujuan direktur masing-masing bagian.

4. Informasi pengembangan jenjang karir karyawan syarat-syaratnya bisa diakses seluruh karyawan

Mayangkara Group telah memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi, minat ketrampilan serta kemampuan yang dimiliki. Melalui pengembangan karir karyawan merupakan bentuk kegiatan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan serta kepedulian Mayangkara Group terhadap jenjang karir karyawannya. Informasi mengenai syarat-syarat kenaikan jenjang karir karyawan telah diberikan perusahaan secara umum, yang disampaikan melalui surat edaran baik fisik maupun online kepada seluruh divisi atau organ perusahaan. Jenjang karir di Mayangkara Group bisa dalam bentuk kenaikan jabatan ataupun gaji. Hal yang perlu disiapkan para karyawan dalam jenjang karir termasuk pengembangan keahlian, perluasan relasi, sertifikasi tertentu dan pengalaman kerja secara langsung untuk mengikuti jenjang karir. Pengembangan jenjang karir karyawan merupakan upaya Mayangkara Group memotivasi dan mendorong karyawan agar mengembangkan karirnya lebih baik dan kinerjanya akan meningkat serta memberikan dampak positif bagi perusahaan.

5. Informasi terkait kebijakan baru perusahaan dapat diakses seluruh karyawan

Kebijakan pada Mayangkara Group dibuat secara tertulis yang ditentukan atasan, komisariss dan direktur didasarkan kepentingan karyawan di dalam perusahaan mengenai kebijakan peraturan perusahaan, standar operasional perusahaan masing-masing divisi, dan kebijakan personalia yang dikomunikasikan kepada para pemangku kepentingan. Setiap informasi mengenai kebijakan disampaikan secara proporsional dan jelas melalui pengumuman, surat edaran juga sosial media. Sementara itu informasi kebijakan yang disampaikan kepada internal perusahaan sudah jelas, mudah didapat dan disampaikan pada seluruh unit Mayangkara Group. Selain itu juga disampaikan setiap apel pagi sebelum memulai aktivitas kerja dan forum rapat yang tujuannya agar semua pihak bisa bekerja maksimal dan sesuai dengan perturan tanpa ada yang ditutupi, serta saling bekerja sama.

6. Kebijakan dalam pengambilan keputusan dengan musyawarah

Proses kebijakan pengambilan keputusan Mayangkara Group dilakukan melalui prosedur dan mekanisme yang terstruktur dan sistematis untuk meningkatkan kredibilitasnya. Mayangkara Group menjunjung tinggi asas kekeluargaan dalam pengambilan keputusannya sesuai dengan sila dalam pancasila. Pengambilan keputusan Mayangkara Group dilakukan dengan musyawarah yang melibatkan semua organ perusahaan serta para *stakeholder*

untuk menjaga objektivitas pada saat rapat melalui kebijakan direktur yang melalui segala pertimbangan untuk mencapai mufakat, sesuai dengan pedoman umum KNKG. Dalam musyawarah Mayangkara Group menghargai semua pendapat dan anggotanya saling bertukar pikiran untuk menyelesaikan masalah bersama. Selain itu, keputusan yang diambil dengan memerhatikan kepentingan bersama daripada golongan tertentu dan keputusan dianggap sah jika separuh anggota musyawarah menyetujuinya atau telah mencapai kata mufakat bersama sehingga keputusan diambil seadil-adilnya.

Dalam prinsip transparansi ini Mayangkara Group telah dilakukan dengan baik. Namun dari hasil penelitian ini perlu perbaikan dimana menemukan informasi Mayangkara Group belum memiliki situs website resmi atau blog sendiri, sehingga informasi umum seperti profil perusahaan belum bisa diakses secara umum lewat website. Informasi lowongan pekerjaan mudah didapatkan karena dipublish di media sosial. Informasi jenjang karirnya juga telah dikomunikasikan secara umum kepada karyawan. Sementara itu, kebijakan baru yang diberikan perusahaan sudah tertulis dan terbuka melalui papan pengumuman, pada saat rapat, serta surat edaran baik online ataupun fisik sehingga seluruh unit Mayangkara Group dan pihak yang berkepentingan dapat mengakses dengan mudah. Selain itu pengambilan keputusan dilakukan dengan musyawarah melalui kebijakan direktur bersama semua organ perusahaan serta para *stakeholder* untuk menjaga objektivitas pada saat rapat, sehingga memperoleh keputusan yang adil dan sah dari musyawarah yang dilakukan.

Accountability

Pada prinsip akuntabilitas, pada pedoman umum (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2006) yang menjelaskan kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawaban organ perusahaan secara transparan dan wajar agar pengelolaannya berjalan efektif. Prinsip ini menekankan pada pentingnya melakukan pembagian sistem pengawasan agar lebih efektif setiap divisi. Mayangkara Group telah menerapkan prinsip akuntabilitas dengan baik, dapat dilihat pada wewenang yang ditetapkan masing-masing organ perusahaan yang terdapat pada susunan struktur organisasi dan pemberian tugas.

1. Setiap karyawan dapat mengetahui tugas pokok dan fungsinya secara jelas

Secara fungsional, pemberian tugas dan wewenang perusahaan sudah jelas. Setiap departemen telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian jabatan, etika usaha dan SOP yang diterapkan serta koordinasi antar departemen yang baik. Setiap karyawan bekerja sesuai tugasnya, jika bagian HRD mengelola sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien, dan kemudian jika bagian keuangan melaksanakan kegiatan pelaporan keuangan, administrasi dan pembukuan. Maka dari itu, seluruh fungsi yang ada di Mayangkara Group itu aksesibel dapat diakses antar bagian atau antar fungsi, misalnya baik bagian divisi LPG atau SPBU bisa akses fungsi di bagian keuangan perpajakan, bagian keuangan neraca ke bagian piutang, sedangkan bagian HIC (*Hariyanto Islamic Center*) harus melaporkan kegiatannya kepada HRD terkait laporan kegiatan CSR dan HRD mengontrol kegiatan yang dilakukan. Karena dalam manajemen Mayangkara Group bagian satu dengan yang lain itu timbal balik kadang

menjadi *users* dan menjadi *sources*, sehingga pengelolaan manajemen dan akuntabilitasnya terjaga di segala aspek baik keuangan dan administrasi.

2. Penyusunan tugas pokok dan fungsi karyawan dilakukan dengan memperhatikan keahlian, kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerjanya

Langkah yang dilakukan Mayangkara Group untuk menjaga kompetensi karyawan dapat diwujudkan dengan menyusun tugas sesuai dengan keahlian dan pengalaman masing-masing anggota karyawan melalui kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja. Dalam penerimaan karyawan dilaksanakan melalui analisa kebutuhan, pelamaran dan seleksi yang obyektif. Mengenai kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja secara umum diperhatikan. Menurut Ibu Zuliana selaku staf SDM Mayangkara Group bahwa dalam merekrut karyawan, contohnya mencari posisi penyiaran radio Mayangkara Group dengan memperhatikan kualifikasi pendidikan serta mempunyai *passion* di bidang penyiaran khususnya lulusan SMK *broadcasting*, otomatis paham terhadap penyiar dan reporter (Zuliana, 2023). Selain itu, dalam proses rekrutmen karyawan jika ada posisi kosong misalnya bagian SDM namun kualifikasi pendidikan bukan manajemen. Maka, bagian personalia akan mengevaluasi kembali dan melihat kompetensi apakah calon karyawan tersebut cocok ditempatkan pada posisi tersebut atau tidak. Namun untuk staf bagian keuangan sangat diperhatikan mengenai kualifikasi pendidikan, dimana harus lulusan keuangan atau akuntansi, karena posisi tersebut bersifat khusus tidak sembarang orang bisa ilmu perpajakan, akuntansi dan keuangan.

Responsibility

Dalam Prinsip *responsibility* menurut (Komite Nasional Kebijakan Governance , 2006) kesesuaian dan patuh dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diketahui bahwa pelaksanaan GCG pada Mayangkara Group sudah sesuai dengan prinsip responbilitas yang dapat dilihat dari CSR (*Corporate Social Responbility*) yang baik. Prinsip ini sangat ditekankan Mayangkara Group, dalam hal pengelolaannya didasarkan pada pranata hukum yang berlaku baik peraturan perundang-undangan atau peraturan perusahaan sendiri dan pranata sosial di lingkungan masyarakat yang diselaraskan pada aturan-aturan sosial di lingkungan.



Gambar 3. Penghargaan CSR Award Mayangkara Group Tahun 2020
Sumber. Data Dokumentasi Hariyanto Islamic Centre Mayangkara Group

1. Perusahaan memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan karir karyawan dengan menerapkan CSR (*Corporate Social Reesponsibility*)

Melalui peningkatan sumber daya manusia dan kinerja karyawannya Mayangkara Group telah membentuk bagian untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM), sarana dan teknologi. Bagian ini bertanggung jawab mengelola SDM, mulai dari proses rekrutmen, training, pengembangan kompetensi, manajemen karir, dan peningkatan kesejahteraan SDM yang sejalan dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Bapak Faisal Azari dan Bapak Bahrul Ulum selaku staf SDM rekrutmen, *training development* dalam mewujudkan sumber daya manusia yang baik di Mayangkara Group pada saat karyawan itu baru masuk atau masih training sudah mengenalkan bagaimana visi dan misi perusahaan, tujuan perusahaan, dan peraturan perusahaan, serta melakukan tes tulis dan wawancara dengan menambahkan tes baca tulis Al-Qur'an (Azari & Ulum, 2023). Jadi, diawal ketika karyawan baru masuk sudah diberikan informasi-informasi tersebut secara transparan yang biasanya disampaikan oleh bagian SDM yaitu direktur SDM atau perwakilan. Sehingga, dari awal proses rekrutmen akan memperoleh karyawan yang berkualitas dan dapat mendukung Mayangkara Group dalam operasionalnya untuk jangka pendek dan panjang.



Gambar 4. Pelatihan AKPAR (pelatihan alat pemadam kebakaran
Sumber. Media Sosial Mayangkara Group

Mayangkara Group juga telah mengadakan pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan SDM. Salah satu contohnya adalah ketrampilan teknis berupa pelatihan fisik yang dilatih langsung oleh TNI/POLRI dengan tujuan melatih kesabaran dan ketahanan tubuh melalui pelatihan APKAR (pelatihan alat pemadam kebakaran) terhadap calon karyawan baru SPBU karena produk SPBU mudah terbakar dan resiko terjadi kebakaran lebih besar. Pelatihan non-teknis untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui MESM (Manajemen Emosional dan Spiritual Mayangkara) dengan memberikan pembinaan mental dan spiritual karyawan melalui penerapan kecerdasan emosi dan spiritual, serta kegiatan kebugaran jasmani berupa senam yang dilakukan setiap hari jum'at setelah jam kantor yang diikuti seluruh karyawan baik yang ada di kantor pusat. Hal tersebut telah dilakukan

Mayangkara Group untuk memberikan perhatian karyawannya agar tidak terjadi stres kerja dan mengembangkan perusahaan disaat persaingan bisnis yang semakin ketat.



Gambar 5. Tunjangan beasiswa anak karyawan

Sumber. Dokumen Hariyanto Islamic Centre Mayangkara Group

Untuk kesejahteraan karyawan dan pengembangan karirnya, Mayangkara Group memberikan motivasi karyawan dalam bekerja. Melalui pemberian gaji pada karyawan yang diberikan sesuai dengan standar Upah Minimum Regional dan merupakan bentuk respon perusahaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Ada juga pemberian bonus berupa uang merupakan bentuk apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal. Kemudian ada bonus karyawan lapangan SPBU dari Pertamina berupa bonus pasti pas! dan bonus atas target penjualan LPG dari perusahaan pada karyawan LPG. Sementara itu, pemberian fasilitas kerja dalam bentuk ruang kerja yang nyaman, peralatan dan perlengkapan kerja, tempat beribadah, internet gratis, dan makan siang gratis serta mendapatkan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan berupa jaminan tenaga kerja dan perlindungan sosial jika terjadi sesuatu di tempat kerja, dengan begitu karyawan dapat bekerja dengan aman, tenang dan fokus. Bentuk motivasi lainnya berupa tunjangan hari raya berupa uang atau sembako dan tunjangan bagi anak karyawan, berupa beasiswa yang diberikan perusahaan kepada setiap anak karyawan, pemberian dilakukan setiap 1 tahun sekali dengan jumlah yang berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dimana anak karyawan yang masih SD mendapatkan Rp. 500.000, SMP Rp. 750.000 dan SMA Rp. 1000.000 untuk meringankan beban karyawan dan agar lebih fokus bekerja.



Gambar 6. Pemberian *reward* umrah gratis
Sumber. Media Sosial Mayangkara Group

Sementara itu bentuk lainnya respon Mayangkara Group terhadap karyawan dalam menetapkan kebijakan mengenai *reward* dan *punishment system* (sanksi) bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Bentuk *reward* yang telah diberlakukan di Mayangkara Group berupa uang, barang dan hadiah umrah gratis setiap setahun 2 kali pemberangkatan berupa akomodasi pulang-pergi kepada karyawan yang berpotensi melalui sebuah proker *qiyamul lail*. Cara kerjanya, setiap masuk jam sholat malam akan ada tausiyah yang disampaikan melalui group WhatsApp setiap divisi lalu karyawan diwajibkan menjawab tausiyah secara aktif dan sesuai topik akan mendapatkan 1 poin, yang kemudian setiap 6 bulan sekali akan direkap dan diseleksi oleh staf SDM. Jika karyawan tersebut aktif dan mendapat poin banyak akan mendapatkan hadiah umrah gratis. Selain itu *punishment* (sanksi) bagi karyawan yang melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan perusahaan berupa teguran lisan maupun tulisan menggunakan surat peringatan terlebih dahulu, kemudian memberikan sanksi sesuai dengan kesalahannya dan memberhentikan pegawai jika melakukan pelanggaran berat yang tidak bisa ditoleransi.

Selain itu bentuk CSR lainnya berupa santunan kepada keluarga karyawan yang terkena musibah atau meninggal. Santunan wajib diberikan kepada karyawan yang mengalami kesusahan karena menurut Mayangkara Group setiap karyawan yang ada dianggap keluarga. Hal ini merupakan salah satu bentuk kekeluargaan dan solidaritas terhadap karyawan dengan memperhatikan sesama. Santunan diberikan berupa materi maupun non-materi kepada keluarga karyawan yang meninggal. Dengan begitu, karyawan merasa mendapatkan perhatian dari perusahaan maupun lingkungan kerja, sehingga dalam bekerja karyawan menjadi lebih maksimal dan memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi.

2. Perusahaan memperhatikan kesejahteraan masyarakat dengan menerapkan CSR (*Corporate Social Responsibility*)



Gambar 7 Penyaluran sembako

Sumber. Data Dokumentasi HIC Mayangkara Group

Program CSR kepada lingkungan dan masyarakat telah dilakukan Mayangkara Group dengan baik. Menurut Bapak Mokhammad Rizal Kholid selaku wakil direktur SDM bahwa Mayangkara Group memiliki usaha non profit yang dahulunya bernama Mayangkara Foundation dan beralih nama menjadi *Hariyanto Islamic Centre* (HIC) yang kegiatan unit usahanya mengelola zakat dan infaq perusahaan serta *Corporate Social Responsibility* (CSR), dimana unit usaha ini bertujuan untuk memudahkan dalam memantau pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan dalam bidang kesehatan, pendidikan, sosial dan ekonomi (Kholid, 2023). Program CSR kepada masyarakat telah dilakukan Mayangkara Group dengan baik, dibuktikan dengan adanya *Hariyanto Islamic Centre* (HIC) yang menjalankan CSR Mayangkara Group yang didasarkan pada Masjid Ar-Rahman Kota Blitar berupa mentasyarufkan zakat, infaq, dan shadaqah serta sejalan dengan peraturan perundang-undangan.



Gambar 8. Fasilitas kepada Masyarakat

Sumber. Dokumen HIC Mayangkara Group

Prinsip CSR Mayangkara Group berbeda dengan perusahaan pada umumnya yang masih berharap *feedback*. Prinsip CSR Mayangkara Group melalui zakat, infaq, dan shadaqah yang ditasyarufkan kepada orang-orang yang

membutuhkan dan memiliki nilai manfaat yang tinggi. Dimana Mayangkara Group tidak peduli dengan *feedback* yang diperoleh, tetapi menurut Mayangkara Group ini adalah bisnis dengan Tuhan melalui konsep *syariah* yang hanya mengharapkan ridha Allah SWT. Dalam praktiknya Mayangkara Group menyediakan fasilitas kesehatan terhadap pasien disabilitas, lansia, dhuafa dan masyarakat sekitar serta menyediakan mobil ambulance atau jenazah untuk masyarakat, memberi nasi kotak berkah, memberikan pendidikan TPQ untuk semua unit usaha karyawan Mayangkara Group dan memberikan bantuan sembako dan uang kepada lansia, dhuafa, pasien disabilitas, Panti, Ponpes, dan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak secara rutin 1 bulan sekali, serta melakukan kunjungan rutin kepada para lansia yang telah menjadi sasaran CSR.



Gambar 9. Perawatan lansia miskin
Sumber. HIC Mayangkara Group

Independency

Dalam perusahaan yang dimaksud independensi (kemandirian) sendiri merupakan suatu keadaan dimana dalam kegiatan sehari-hari organ perusahaan tidak dipengaruhi oleh orang-orang yang tidak memiliki kepentingan di dalam operasional perusahaan (Chrisnanda, 2014). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa masing-masing divisi dalam Mayangkara Group telah menghindari terjadinya dominasi pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, dan setiap divisi perusahaan yang ada memiliki job desk sendiri dan mematuhi SOP serta tidak bertentangan dengan perundang-undangan sehingga dalam pengambilan keputusannya dapat dilakukan secara obyektif.

1. Mayangkara Group mampu mengambil kebijakan perusahaannya secara mandiri tanpa intimidasi pihak lain

Dalam mengambil kebijakan, menurut Bapak Mokhammad Kholid selaku wakil direktur HRD Mayangkara Group mengatakan bahwa setiap mengambil kebijakan atau keputusan ditangan dewan komisaris, selain itu dilakukan juga bersama pemegang saham dan pihak keluarga yang berperan dalam perusahaan serta memiliki tugas dan kewajibannya jelas. Selain itu, para karyawan juga ikut andil dalam memberi masukan dan saran yang membangun, namun keputusan

final tetap ditangan dewan komisaris tanpa intimidasi pihak lain. Hal tersebut dilakukan secara musyawarah untuk mufakat, melalui rapat dalam mengambil keputusan agar lebih obyektif. Musyawarah untuk mufakat yang dilakukan Mayangkara Group lebih obyektif karena didasarkan atas kekeluargaan, terbuka, sabar, jujur, memberi *feedback* satu sama lain dan tetap dijalur sesuai dengan peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku.

2. Setiap divisi mampu menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya secara mandiri, namun juga bisa saling bekerja sama

Dalam rangka penerapan GCG perusahaan dikelola secara independen, sehingga dalam menjalankan tugas dan fungsi organ perusahaan Mayangkara Group menggunakan SOP yang disusun sesuai aturan yang berlaku, baik peraturan perusahaan dan perundang-undangan agar tidak saling mendominasi dan tidak melempar tanggung jawab satu sama lain. Dimana setiap divisi yang ada di Mayangkara Group dalam operasionalnya telah dilakukan secara mandiri, tanpa ada domonasi dari divisi lainnya dan campur tangan pihak lain, namun tetap saling berhubungan dan saling menghargai antar divisi untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan. Karena setiap divisi yang ada di Mayangkara Group saling berkesinambungan dimana kadang menjadi *user* dan *sources* sehingga semuanya berjalan sesuai dengan porsinya masing-masing. Hal tersebut sejalan dengan prinsip independensi (kemandirian) yang dikemukakan (Komite Nasional Kebijakan Governance , 2006) perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi juga tidak ada campur tangan pihak lain (*intervensi*).

Fairness

Prinsip *fairness* (kewajaran atau kesetaraan) dapat dilihat dari adanya kesetaraan bagi seluruh organ perusahaan baik pemegang saham atau *stakeholder*. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa pelaksanaan GCG pada Mayangkara Group terkait asas kewajaran atau kesetaraan telah diterapkan dengan baik.

1. Memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk pengembangan jenjang karirnya

Mayangkara Group telah memberi perlakuan adil dan setara kepada karyawan, dengan memperhatikan jenjang karir karyawannya. Jenjang karir diberikan bagi karyawan yang berprestasi dan melaksanakan tugasnya dengan baik serta professional dalam bekerja. Bentuk kesempatan yang sama dalam pengembangan jenjang karirnya berupa pemberian insentif diluar gaji dan promosi jabatan yang sama sebagai reward atas pencapaiannya sebagai karyawan di Mayangkara Group. Selain itu perusahaan memiliki kebijakan berupa sanksi atau hukuman. Sanksi atau hukuman diberikan Mayangkara Group tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, jenis kelamin dan fisik. Bentuk hukuman diberikan kepada mereka yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik atau melakukan pelanggaran berat berupa pengarahannya dan teguran pada karyawan yang melakukan pelanggaran dalam bekerja, akan tetapi jika karyawan melakukan pelanggaran berat bisa berupa sanksi hukuman atau

dipecat dari Mayangkara Group. Namun, hukuman juga diharapkan memberikan semangat kerja semakin meningkat dan lebih berhati-hati.

2. Memberikan kesempatan yang sama kepada pihak ekstern untuk bekerja sama dengan Mayangkara Group

Dalam prinsip keadilan, Mayangkara Group memberikan kesempatan siapa saja yang ingin menjadi mitra kerjanya dan melakukan kolaborasi. Hal tersebut dicontohkan dengan siapa saja yang ingin menjadi agen LPG bisa menjadi mitra kerjanya akan diberikan hak-haknya ketika menjadi agen, dimana Mayangkara Group akan menyediakan dan mengirimkan LPG ke tempat agen sehingga agen tidak perlu mengambil sendiri. Kemudian kerjasama pelayanan kebutuhan Bahan Bakar Minyak (BBM), contoh kerjasama yang dilakukan antara pihak pertama (Mayangkara Group) dan pihak kedua (Polres Kota Blitar). Mekanismenya dilakukan dengan pihak pertama menyediakan BBM kepada pihak kedua, kemudian pihak kedua menyediakan kupon pembelian BBM dan kupon pembelian BBM sebagai alat pembelian antara pihak pertama dan pihak kedua dengan jumlah dan nilai yang tercantum pada kupon. Kemudian pihak pertama merekap dan mengumpulkan kupon pembelian BBM pihak kedua dengan menyertakan print out yang kemudian akan ditagihkan ke Polres Kota Blitar setiap akhir bulan. Tidak hanya Polres Kota Blitar, kantor pemerintahan Kota Blitar, pihak distributor, dan pihak ekspedisi. Serta ketika ada pihak yang ingin menggunakan jasa Mayangkara Group akan diberikan kesempatan dan hak yang sama. Selain itu, Mayangkara Group juga melakukan kolaborasi dengan Badan Pelayanan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Kota Blitar dengan menerbitkan kartu BPJS Ketenagakerjaan.

3. Memberikan kesempatan yang sama kepada masyarakat dalam perekrutan tenaga kerja

Seluruh masyarakat yang memiliki kompetensi bisa mendaftar menjadi karyawan Mayangkara Group. Mayangkara Group sendiri telah memberikan kesempatan yang sama terhadap proses rekrutmen atau penerimaan karyawan, dimana siapapun yang memenuhi kualifikasi bisa menjadi karyawan Mayangkara Group tanpa membedakan suku, ras, agama, jenis kelamin, golongan dan fisik. Dimana dalam proses rekrutmennya disesuaikan dengan kompetensi karyawan tersebut melalui tahapan tes dan wawancara yang kemudian diseleksi kembali. Melalui proses rekrutmen karyawan dilakukan secara terbuka dengan mencantumkan kriteria islami didalamnya. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya ujian tes baca tulis Al-Qur'an yang dilakukan oleh pelamar kerja. Sehingga, dalam proses rekrutmen merupakan langkah yang baik dilakukan Mayangkara Group untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas dan dapat mendukung setiap kegiatan operasional perusahaan lebih maksimal.

Dampak Penerapan GCG bagi Mayangkara Group

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai analisis implementasi *good corporate governance* menemukan data, bahwa pada penerapan GCG di Mayangkara Group peneliti melihat bahwa dalam penerapannya memberikan pengaruh atau dampak yang sangat baik bagi perusahaan. Sebagai perusahaan yang memiliki berbagai unit usaha

pastinya memiliki tanggung jawab kepada para pemegang saham *stakeholder* dan lingkungan masyarakat. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa perusahaan sudah layak dan diperhitungkan sebagai perusahaan berskala nasional secara konsisten dengan kinerja unggul dan berkelanjutan sehingga dapat menjadi *role model* bagi perusahaan lainnya untuk bisa mengembangkan sumber daya yang ada. Adapun hasil penelitian ini mengenai penerapan GCG di Mayangkara Group memberikan dampak yang positif terhadap keberlangsungan perusahaan, hal tersebut secara rinci tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2. Dampak penerapan GCG di Mayangkara Group

No	Indikator GCG	Temuan Data
1	<i>Transparency</i> (Informasi Terbuka)	1. Karyawan dapat mengakses berbagai informasi dari perusahaan secara terbuka dan akurat 2. Pihak eksternal yang ingin bekerja sama dengan Mayangkara Group dapat dengan mudah mengetahui profil yang dibutuhkan dari Mayangkara Group 3. Menarik kepercayaan para investor agar mau bekerja sama 4. Kebijakan baru dari perusahaan dapat dengan mudah diketahui dan dilaksanakan oleh karyawan
2	<i>Accountability</i> (Akuntabilitas)	1. Karyawan mengetahui dengan jelas tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan 2. Antar manajemen perusahaan dapat saling bekerja secara mandiri maupun bekerja sama satu sama lain
3	<i>Responsibility</i> (Tanggung Jawab)	1. Kesejahteraan dan kelangsungan hidup karyawan lebih terjamin 2. Masyarakat sekitar lebih sejahtera dari bantuan CSR Mayangkara Group
4	<i>Independency</i> (Kemandirian)	1. Manajemen perusahaan dapat lebih mudah merumuskan kebijakan untuk kemajuan perusahaan tanpa intimidasi pihak lain 2. Setiap divisi mampu memaksimalkan tugas pokok dan fungsi masing-masing untuk kemajuan perusahaan
5	<i>Fairness</i> (Kewajaran dan Kesetaraan)	1. Karena kesempatan yang sama untuk naik jenjang karir sehingga prestasi kerja karyawan meningkat 2. Karyawan lebih loyal karena perusahaan memperlakukan mereka secara adil

-
3. Mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar berkualitas sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan karena perekrutannya adil
-

Prinsip *transparency*

- 1) Karyawan dapat mengakses berbagai informasi dari perusahaan secara terbuka dan akurat

Penyampaian informasi yang terbuka membuat seluruh pihak yang berkepentingan mudah mengakses dan mendapatkan berita terbaru yang relevan dan akurat. Misalnya dalam rekrutmen serta kegiatan yang dilakukan perusahaan bisa diakses di media sosial instagram dan facebook atau di kantor Mayangkara Group. Selain itu dalam penyampaian informasi perusahaan karyawan menjadi lebih tahu terhadap informasi terbaru dan bagaimana perkembangan perusahaan sehingga karyawan bekerja secara maksimal sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Kemudian informasi jenjang karir karyawan yang diinformasikan secara terbuka terkait syarat dan kualifikasinya.

- 2) Pihak eksternal yang ingin bekerja sama dengan Mayangkara Group dapat dengan mudah mengetahui profil yang dibutuhkan dari Mayangkara Group

Transparansinya informasi profil Mayangkara Group dapat dengan mudah diakses dan diketahui pihak eksternal. Informasi mengenai Mayangkara Group bisa dilihat melalui media sosial dan artikel di internet. Sehingga informasi yang terbuka tersebut dijadikan pertimbangan pihak eksternal. Namun, bisa juga langsung datang ke kantor pusat Mayangkara Group untuk mengetahui lebih jelas.

- 3) Menarik kepercayaan para investor agar mau bekerja sama

Informasi yang terbuka dan transparan memberikan pertimbangan pada investor untuk mau bekerjasama. Ketika informasi itu terbuka investor merasa Mayangkara Group dapat dipercaya sehingga mau bekerjasama. Ketika informasi data yang diberikan Mayangkara Group terbuka, investor bisa mempertimbangkan risiko dan keuntungannya sehingga tidak memiliki keraguan terhadap perusahaan. Dengan begitu antara perusahaan dan investor akan saling menguntungkan dalam kerjasamanya jika keterbukaan pada keduanya

- 4) Kebijakan baru dari perusahaan dapat dengan mudah diketahui dan dilaksanakan oleh karyawan

Kebijakan yang disampaikan secara berjenjang dari atasan ke bawahan merupakan yang efektif karena bisa terkomunikasikan keseluruh unit Mayangkara Group. Kebijakan yang dibuat dan ditentukan Mayangkara Group bersama pemegang saham dan manajemen yang transparan digunakan untuk mengatur, mengontrol dan mengarahkan agar operasional perusahaan berjalan dengan baik. Dengan informasi yang terbuka karyawan bisa bekerja lebih maksimal. Karyawan juga tidak tertinggal informasi terbaru jika informasi itu terbuka.

Prinsip *Accountability*

- 1) Karyawan mengetahui dengan jelas tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan

Karyawan yang ada di Mayangkara Group dalam pelaksanaan tugasnya telah diatur melalui struktur organisasi, dengan pembagian tugas dan tanggungjawab yang jelas pada masing-masing pemimpin divisi organ perusahaan. Melalui komunikasi dan koordinasi dilakukan setiap atasan masing-masing divisi, baik antara atasan maupun bawahan yang dilakukan secara jelas dalam mengatur atau memberi arahan membuat karyawan mengetahui dengan jelas tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Melalui komunikasi dan koordinasi yang jelas ini karyawan dapat bekerja sesuai rincian tugasnya pelaksanaannya agar kegiatan operasional perusahaan serta pemanfaatan sumber daya yang ada dalam pengelolaannya berjalan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 2) Antar manajemen perusahaan dapat saling bekerja secara mandiri maupun bekerja sama satu sama lain

Setiap departemen yang ada saling koordinasi sesuai uraian tugasnya baik HRD, bagian keuangan atau audit, bagian LPG, bagian SPBU dan bagian pelaksana CSR (*Hariyanto Islamic Centre*) untuk mencapai tujuan dan visi dan misi perusahaan. Misalnya HRD mengelola sumber daya manusia yang berhubungan dengan tenaga kerja yang ada di Mayangkara Group sehingga bagian HRD mengontrol kegiatan divisi lain agar tidak terjadi stress kerja demi mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Bagian keuangan atau audit perusahaan menghitung keuntungan yang diperoleh perusahaan misalnya dengan koordinasi antara divisi bagian SPBU dan LPG. Selain itu bagian pelaksana CSR (*Hariyanto Islamic Centre*) bertanggungjawab melaporkan kegiatannya pada bagian HRD. Oleh karena itu dalam manajemen Mayangkara Group bagian satu dengan yang lain itu timbal balik kadang menjadi *users* dan *sources*, sehingga akuntabilitasnya terjaga dan pengelolaan manajemen di segala aspek baik keuangan dan administrasi.

Prinsip *Responsibility*

- 1) Kesejahteraan dan kelangsungan hidup karyawan lebih terjamin

Mayangkara Group memberikan motivasi karyawan dalam bekerja. Melalui pemberian gaji pada karyawan yang diberikan sesuai dengan standar Upah Minimum Regional, pemberian fasilitas kerja dalam bentuk ruang kerja yang nyaman, peralatan dan perlengkapan kerja, tempat beribadah, internet gratis, dan makan siang gratis serta mendapatkan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan berupa jaminan tenaga kerja dan perlindungan sosial jika terjadi sesuatu di tempat kerja, dengan begitu karyawan dapat bekerja dengan aman, tenang dan fokus. Perusahaan memberikan tunjangan bagi anak karyawan berupa beasiswa yang diberikan perusahaan, pemberian *reward* berupa uang, barang dan hadiah umrah gratis. Selain itu, santunan wajib diberikan kepada karyawan yang mengalami kesusahan berupa materi maupun non-materi kepada

keluarga karyawan yang meninggal. Dengan begitu, memberikan dampak kepada karyawan merasa mendapatkan perhatian dari perusahaan sehingga kelangsungan hidup karyawan terjamin dan karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan serta membuat karyawan bekerja maksimal.

2) Masyarakat sekitar lebih sejahtera dari bantuan CSR Mayangkara Group

Respon terhadap lingkungan masyarakat juga berdampak positif bagi perusahaan, karena telah membantu lingkungan masyarakat melalui penyaluran zakat, infaq dan shadaqah. Mayangkara Group memberikan bantuan seperti uang, sembako, dan fasilitas kesehatan kepada pasien disabilitas, lansia, anak panti dan dhuafa. Mayangkara Group juga menyediakan mobil ambulance dan jenazah untuk masyarakat secara gratis. Selain itu pemberian nasi kotak berkah pada hari jum'at bagi jama'ah sholat jum'at, dan juga memberikan bantuan beras atau alat tulis menulis kepada Panti, Ponpes, dan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak 1 bulan sekali, serta melakukan kunjungan rutin seminggu sekali kepada para lansia yang telah menjadi sasaran CSR.

Prinsip *Independency*

1) Manajemen perusahaan dapat lebih mudah merumuskan kebijakan untuk kemajuan perusahaan tanpa intimidasi pihak lain

Dampak positif yang ditunjukkan dengan setiap divisi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengambilan keputusan secara mandiri sehingga tidak terjadi dominasi dari pihak lain. Dalam merumuskan kebijakan dalam pengambilan keputusan, manajemen perusahaan memperhatikan dari berbagai sisi dengan melalui musyawarah juga untuk memperoleh sebuah keputusan yang final. Melalui musyawarah itulah untuk merumuskan kebijakan dengan mudah Mayangkara Group agar lebih bisa diterima seluruh organ perusahaan. Dimana keputusan yang diambil untuk kepentingan bersama tanpa dominasi pihak lain. Tahapan pembuatan kebijakan yang dilakukan Mayangkara Group dengan penyusunan agenda, permasalahan yang ada diagenda dibahas untuk mencari pemecahan masalah, kemudian di musyawarahkan setuju atau tidaknya dan evaluasi. Oleh karena itu kebijakan dalam pengambilan keputusan yang diambil secara musyawarah ini tidak ada dominasi dari pihak lain.

2) Setiap divisi mampu memaksimalkan tugas pokok dan fungsi masing-masing untuk kemajuan perusahaan

Tugas pokok dan fungsinya setiap divisi sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta dijelaskan secara rinci oleh Mayangkara Group dalam struktur organisasi agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. Melalui pembagian kerja yang dilakukan Mayangkara Group menghasilkan departemen-departemen dan job description masing-masing departemen hingga unit-unit terkecil yang ada dalam organisasi. Sehingga setiap divisi dapat melakukan tugasnya secara mandiri dan berjalan dengan baik. Selain itu setiap divisi juga bisa saling bekerja sama untuk kemajuan bersama.

Prinsip *Fairness*

- 1) Kesempatan yang sama untuk naik jenjang karir membuat prestasi kerja karyawan meningkat

Keadilan dan kesempatan yang sama yang diberikan Mayangkara Group dalam jenjang karir memberikan dampak yang positif. Informasi jenjang karir merupakan hal yang ditunggu karyawan untuk mengembangkan dirinya. Melalui kesempatan yang sama dalam jenjang karir karyawan menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan juga mendapatkan hak yang sama dalam jenjang karir secara adil, bagi karyawan berprestasi akan mendapatkan *reward* secara adil sehingga memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja. Karyawan juga lebih aktif dan bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat prestasi kerja karyawan meningkat

- 2) Karyawan lebih loyal karena perusahaan memperlakukan mereka secara adil

Perlakuan adil yang diberikan Mayangkara Group terhadap seluruh karyawannya tanpa memandang suku, ras, agama, golongan, jenis kelamin dan fisik membuat karyawan menjadi lebih merasa dihargai. Perlakuan sama yang diterima karyawan dari perusahaan membuat karyawan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan. Mayangkara Group sangat apresiatif terhadap prestasi karyawannya membuat karyawan merasa senang. Loyalitas karyawan disini ditunjukkan karyawan tidak mudah resign atau keluar dari Mayangkara Group karena menurut karyawan sendiri ia menyukai pekerjaannya. Sehingga, dalam bekerja karyawan akan mengeluarkan seluruh kemampuannya semaksimal mungkin.

- 3) Mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar berkualitas sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan karena perekrutannya adil

Memberikan dampak yang baik terhadap keberlangsungan usaha. Karyawan Mayangkara Group direkrut sesuai dengan prosedur yang ada tanpa membedakan ras, fisik, suku, agama, golongan dan jenis kelamin. Melalui tahapan yang adil dari tes tulis dan wawancara Mayangkara Group juga melakukan tes baca tulis Al-Qur'an. Perekrutan karyawan disesuaikan dengan kompetensinya dan kualifikasi pendidikan sehingga karyawan yang dimiliki Mayangkara Group memiliki sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, Melalui tahapan rekrutmen yang adil dan sesuai dengan prosedur Mayangkara Group memperoleh karyawan yang berkualitas.

IV. KESIMPULAN

Keberadaan Mayangkara Group pada saat penelitian ini dilaksanakan sudah menerapkan prinsip-prinsip GCG yang saling berkesinambungan (*sustainibillity*) didalam kegiatan usahanya, hal tersebut sesuai dengan pedoman (Komite Nasional Kebijakan Governance , 2006). Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa:

Pada prinsip *transparancy* sudah memberikan informasi profil perusahaan, penerimaan karyawan, keterbukaan data dan pengolahan informasi penggajian, informasi laporan keuangan perusahaan, informasi kenaikan jenjang karir, dan informasi terkait kebijakan baru perusahaan dapat diakses secara umum serta kebijakan dalam

pengambilan keputusan dengan musyawarah, namun masih perlu perbaikan karena tidak mempunyai website resmi sendiri. Prinsip *accountability* perusahaan telah menetapkan rincian tugas dan struktur perusahaan sehingga setiap karyawan dapat mengetahui tugas pokok dan fungsinya secara jelas serta penyusunannya dilakukan dengan memperhatikan keahlian, kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerjanya. Prinsip *Responsibility* Mayangkara Grup telah menerapkan CSR terhadap karyawan dan CSR terhadap masyarakat sekitar sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Prinsip *Independency* sudah dilakukan, Mayangkara Group mampu mengambil kebijakan perusahaannya secara mandiri tanpa intimidasi pihak lain dan tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku serta setiap divisi mampu menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan tupoksinya dan saling bekerja sama. Prinsip *Fairness* telah dilakukan dengan memberi kesempatan sama kepada karyawan untuk pengembangan jenjang karirnya, memberikan kesempatan yang sama kepada pihak ekstern untuk bekerja sama dengan Mayangkara Group dan memberikan kesempatan yang sama kepada masyarakat dalam perekrutan tenaga kerja

Dampak diterapkannya prinsip-prinsip GCG di Mayangkara Group memberikan nilai atau manfaat bagi perusahaan. Dampak secara transparansi, karyawan dapat mengakses berbagai informasi dari perusahaan secara terbuka dan akurat, pihak eksternal yang ingin bekerja sama dengan mayangkara group dapat dengan mudah mengetahui profil yang dibutuhkan dari Mayangkara Group, menarik kepercayaan para investor agar mau bekerja sama dan kebijakan baru dari perusahaan dapat dengan mudah diketahui dan dilaksanakan oleh karyawan. Dampak secara akuntabilitas, karyawan mengetahui dengan jelas tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan dan antar manajemen perusahaan dapat saling bekerja secara mandiri maupun bekerja sama satu sama lain. Dampak secara responsibilitas, kesejahteraan dan kelangsungan hidup karyawan lebih terjamin dan Masyarakat sekitar lebih sejahtera dari bantuan CSR Mayangkara Group. Dampak prinsip kemandirian, manajemen perusahaan dapat lebih mudah merumuskan kebijakan untuk kemajuan perusahaan tanpa intimidasi pihak lain dan setiap divisi mampu memaksimalkan tugas pokok dan fungsi masing-masing untuk kemajuan perusahaan. Dampak prinsip keadilan, karena kesempatan yang sama untuk naik jenjang karir sehingga prestasi kerja karyawan meningkat, karyawan menjadi lebih loyal kepada perusahaan, dan mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar berkualitas sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan karena perekrutannya adil

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. (P. Rapanna, Ed.) Makassar: Syakir Media Press.
- Agus, A. H., & Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, IX(1), 51-52.
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: Unisnu Press.
- Azari, F., & Ulum, B. (2023, January 28). Mengelola SDM, Proses Rekrutmen, training, Pengembangan kompetensi dan kesejahteraan SDM. (N. A. Ningrum, Interviewer)

- Chrisnanda, D. O. (2014). Analisis Implementasi Good Corporate Governance pada Perusahaan Keluarga PT. DANLIRIS di Surakarta, Jawa Tengah. *Jurnal AGORA, II*(2), 1456-1463.
- Darim, A. (2020). Manajemen Prilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, I*(1), 32.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum* , *XXI*(1), 43-45.
- Hanafi, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, V*(1), 32-33.
- Hasnati. (2014). *Komisaris Independen & Komite Audit (Organ Perusahaan yang Berperan Untuk Mewujudkan Good Corporate Governance di Indonesia)*. Yogyakarta: Absolute Media.
- Kelvianto, I., & Mustamu, R. H. (2018). Implementasi Prinsip – Prinsip GCG untuk Keberlanjutan Usaha pada Perusahaan yang Bergerak di bidang Manufaktur Pengolahan Kayu. *Jurnal Agora, VI*(2), 1-7.
- Kementrian Badan Usaha Milik Negara. (2011, Agustus 1). *JDIH Kementrian BUMN*. Retrieved January 5, 2023, from JDIH Kementrian BUMN: <https://jdih.bumn.go.id/peraturan/detail/PER-01-MBU-2011>
- Kholid, M. R. (2023, Januari 27). Program CSR. (N. A. Ningrum, Interviewer) Blitar, Jawa Timur.
- Komite Nasional Kebijakan Governance . (2006). *Pedoman Umum Good Corporate Governance*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG).
- Mustamim, Sirojudin, D., & Waqin, M. S. (2020, November). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development, VIII*(8), 275.
- Napitupulu, D. M., & Rosmiati, M. (2022, JULI). Pengaruh Penerapan Prinsip GCG Terhadap Kinerja SDM Pada BUMN PT KAI Peraih Indonesia Trusted Company dalam Ajang IGCG Award 2021. *Indonesia Accounting Literacy Journal, II*(3), 712-725.
- Profil Perusahaan Mayangkara Group, File Dokumen SDM Mayangkara Group
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Islam, IV*(2), 5.
- Riantono, I. E. (2014, Mei). Pengelolaan Manajemen Modern dalam Mewujudkan Good Corporate Governance Optimalisasi Pencapaian Tujuan Perusahaan. *Binus Business Review, V*(1), 319.
- Sari, I. P. (2021). Penerapan Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan, IV*(1), 90 - 91.
- Sofyan, E. (2021). *Good Corporate Governance (GCG)*. Malang: Unisma Press.
- Sonu, S. S., Kalangi, L., & Warongan, J. D. (2019, Juli - Desember). Analisis pelaksanaan Good Corporate Governance (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Duasaudara Kota Bitung). *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing Goodwill, X*(2), 149-158.

- Subandi, & fauzan, a. (2018, January-Juni 1). Manajemen Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah Berbasis Sumber Daya Manusia. *AKADEMIKA Jurnal Pemikiran Islam*, XXIII(1), 182-189.
- Sudarmanto, E., & Susanti, E. (2021). *Good Corporate Governance (GCG)*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Susan, E. (2019, Agustus 2). Manajemen Sumber Daya Manusia . *AADARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, IX(2), 952-962.
- Suwandi, I., Arifianti, R., & Rizal, M. (2018, Agustus). Pelaksanaan Prinsip - Prinsip Good Corporate Governance (GCG) pada PT Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, II(1), 1-85.
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Zuliana. (2023, January 28). Kualifikasi Pendidikan SDM di Mayangkara Group. (N. A. Ningrum, Interviewer) Blitar, Jawa Timur.