

PENDEKATAN PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA INSANI (SDI)

Yusi Septa Prasetia, Mohammad Ghozali

Mahasiswa Pascasarjana IAIN Ponorogo Program Studi Ekonomi Syariah

Dosen Pascasarjana IAIN Ponorogo Program Studi Ekonomi Syariah

Email: yussiseptapraseta@gmail.com

Abstract

The application of good corporate governance is a concept that pressured the significance of stakeholders for getting the truth information, accurate and can be responsible. Good corporate governance a set of regulation that arrange the relationship between all stakeholders for prevent significant mistake that may happen and that those mistake can be solve immediately. Therefore, to create good corporate governance system needs of good human resources, has Islamic professionalism and comfortable job area. The function of human resources management to manage human resources quality so it can be apply good corporate governance maximally. One way of human resources management's manner is make good corporate governance principles in employee's personality and business job area.

Keywords: good corporate governance, management, human resources.

Abstrak

Penerapan tata kelola perusahaan yang baik atau good corporate governance (GCG) merupakan konsep yang menekankan pentingnya para stakeholder untuk memperoleh informasi yang benar, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan atau seperangkat regulasi yang mengatur hubungan antar stakeholder untuk mencegah terjadinya kesalahan yang signifikan dan memastikan bahwa kesalahan yang terjadi dapat dengan segera diperbaiki. Oleh karena itu untuk mewujudkan sistem GCG di butuhkan SDI yang berkualitas, memiliki professionalism Islam dan lingkungan kerja yang nyaman. Manajemen SDI berfungsi untuk mewujudkan pengelolaan SDI yang berkualitas sehingga mampu menerapkan GCG secara maksimal. Salah satu cara manajemen SDI itu adalah menumbuhkan prinsip-prinsip GCG pada kepribadian karyawan dan lingkungan kerja perusahaan.

Kata Kunci: sumber daya insani, good corporate governance

PENDAHULUAN

Sumber daya insani (SDI) merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan. Salah satu pengelolaan paling penting dalam perusahaan ialah pengelolaan terhadap SDI. Hal ini disebabkan SDI merupakan salah satu tulang punggung dalam menjalankan segala kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu penyediaan SDI harus disiapkan sedini mungkin (Kasmir, 2012). Di samping itu, SDI yang dimiliki oleh perusahaan hendaknya mempunyai profesionalitas dalam menjalankan setiap aktivitas operasional perusahaan.

Begitu juga kegagalan dalam membina dan mengelola SDI dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi. Baik itu tujuan dalam kinerja, profit, *falah* maupun keberlangsungan organisasi.

Oleh karena itu kualitas SDI senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan yang seiring dengan syariah Islam.

Jika SDI ialah salah satu motor penggerak suatu perusahaan, maka *good corporate governance* lebih menekankan pada peraturan atau regulasi dan pengawasan. Hal ini berkontribusi untuk menjaga kepercayaan pasar dan menguatkan transparansi serta akuntabilitas perusahaan. Masalah yang ditekankan pada *good corporate governance* berorientasi pada nilai-nilai yang mendukung pemerataan dan keadilan dengan menghargai semua *stakeholder*¹ perusahaan (Huda dan

1 Stakeholder disini adalah semua elemen yang mempunyai kepentingan dengan perusahaan. Contoh para stakeholder diantaranya:

Nasution, 2009). Oleh sebab itu, untuk membuat *good corporate governance* dapat bekerja secara maksimal yang sesuai dengan amanah yang dibebankan pada SDI, dibutuhkan kerjasama di semua aspek operasional dan di semua tingkatan dalam level organisasi perusahaan.

Lebih lanjut, Islam mendukung segala bentuk dari tata kelola yang positif. Nilai-nilai dan etika keislaman yang telah terbentuk merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam komunitas muslim. Begitu juga prinsip-prinsip *good corporate governance* yang dirumuskan oleh Menteri Negara Koordinator Bidang Ekonomi, Keuangan dan Industri (Menko Ekuin) pada 29 Juni 2000 mencakup prinsip-prinsip transparansi (keterbukaan), akuntabilitas, responsibilitas (tanggung jawab), independensi (kemandirian) dan *fairness* (kewajaran atau keadilan).

Prinsip-prinsip tersebut sejalan dengan konsep Islam yang mengedepankan kejujuran, tanggung jawab dan keadilan kepada semua yang berkepentingan. Dengan demikian, secara tidak langsung prinsip-prinsip *good corporate governance*, jika mampu dimaksimalkan akan membentuk pribadi-pribadi yang berlaku adil, bertanggung jawab dan jujur dengan setiap amanah yang di emban. Atas dasar itulah dalam artikel ini akan mendeskripsikan prinsip-prinsip *good corporate governance* dalam meningkatkan kualitas SDI.

Manajemen Sumber Daya Insani

Secara ilmiah, perkembangan manajemen muncul di awal terbentuknya negara industri

- a. Invenstor selaku pihak yang mendanai perusahaan membutuhkan informasi atas kinerja perusahaan tempat dia berinvestasi
- b. Para pelaku pasar modal membutuhkan laporan keuangan perusahaan untuk kepentingan analisis fundamental perusahaan
- c. Pemerintah membutuhkan informasi perusahaan untuk kepentingan perhitungan pembayaran pajak, ijin usaha dan lain-lain
- d. Kreditur membutuhkan informasi perusahaan guna pengambilan keputusan untuk memberikan pinjaman kepada perusahaan atau tidak
- e. Supplier
- f. Karyawan dan lain-lain.

Lebih lanjut permasalahan tentang stakeholder dapat dilihat pada Mal An Abdullah, *Corporate Governance Perbankan Syariah di Indonesia* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), 47.

pada abad ke-19. Menurut pandangan kaum intelektual manajemen lahir sebagai tuntutan perlunya pengaturan hubungan di antara individu dalam suatu organisasi. Stoner mengartikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi usaha-usaha dari anggota organisasi dan sumber-sumber organisasi untuk mencapai organisasi yang telah ditetapkan (Sinn, 2008). Manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan merupakan satu kesatuan dalam hal pengaturan.

Dalam Islam pengaturan segala sesuatu dilakukan dengan baik, tepat dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan oleh Islam. Sebagaimana dalam hadist yang diriwayatkan Imam Muslim dari Yala bahwa Rasulullah bersabda:

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ

“*Sesungguhnya Allah mewajibkan kepada kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu.....*”.
(H.R. Muslim).

Kata *ihsan* bermakna melakukan sesuatu secara maksimal dan optimal. Tidak boleh seorang muslim melakukan sesuatu tanpa perencanaan, tanpa ada pemikiran dan tanpa adanya penelitian. Akan tetapi pada umumnya dari hal yang kecil hingga hal yang besar harus dilakukan secara *ihsan*, secara optimal, baik, benar dan tuntas. Dengan demikian ketika melakukan sesuatu dengan benar, baik, terencana dan terorganisasi dengan rapi maka akan terhindar dari keraguan (Hafiduddin dan Tanjung, 2003).

Burhanuddin Yusuf mendefinisikan SDI sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Yusuf, 2015). Sedangkan Ardan mendefinisikan SDI adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh setiap manusia yang terdiri atas kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial (Komang, 2012). Dengan demikian dapat diartikan manajemen SDI adalah suatu kegiatan pengelolaan SDI yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pemberian balas

jasa yang didasarkan pada prinsip-prinsip keislamaan untuk mewujudkan kesejahteraan manusia.

Pengelolaan SDI yang utama adalah pengelolaan dalam perilaku yang berkaitan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan (Hafiduddin dan Tanjung, 2003). Ketika setiap perilaku setiap individu telah berlandaskan nilai-nilai keimanan, maka perilakunya akan terkendali dari perbuatan-perbuatan tercela seperti tindak pidana pencucian uang, manipulasi data keuangan untuk kepentingan pribadi dan lain-lain. Karena ia merasa adanya pengawasan dari Sang Pencipta atas segala perbuatan yang ia lakukan.

Hal ini yang berbeda dengan perilaku dalam manajemen konvensional, manajemen yang tidak terikat dengan nilai-nilai ketauhidan. Sehingga orang yang menerapkan konsep manajemen konvensional hanya merasakan pengawasan dari pimpinan atau atasan. Selain itu, setiap kegiatan dalam manajemen syariah dapat diupayakan menjadi amal sholeh yang bernilai ibadah (Hafiduddin dan Tanjung, 2015). Sehingga orientasi pekerjaan seorang muslim adalah orientasi akhirat adalah hal yang utama. Setiap pekerjaan tidak hanya untuk mendapatkan pujian dari atasan tapi untuk mendapatkan ridho Allah.

Keberhasilan manajemen SDI ialah mampu mewujudkan setiap pekerja menikmati pekerjaan mereka. Seorang pekerja tidak menganggap pekerjaannya sebagai sebuah kewajiban semata, melainkan sebuah kebutuhan. Sehingga akan menumbuhkan kepuasan batin para pekerja (Hafiduddin dan Tanjung, 2003). Ketika pekerja tidak mampu menikmati pekerjaannya, maka ia akan cenderung berkerja tidak maksimal. Akibatnya efisiensi dan efektivitas perusahaan akan menurun.

SDI yang Berkualitas

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran agama. Sehingga manusia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan membentuk pribadi yang bagus, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkan manusia untuk menerima dan mengembangkan ilmu

pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya (Haluty, 2014).

Hal ini berarti manusia mempunyai kedudukan yang mulia karena ia dibekali dengan akal dan perasaan. Manusia yang berkualitas merupakan manusia yang mengembangkan ilmu pengetahuan berdasarkan akal yang dimilikinya. Karena sejatinya setiap manusia mempunyai potensi-potensi tersembunyi yang harus di gali dan di kembangkan sendiri.

Hasan Langgulung sebagaimana di kutip oleh Djaelany Haluty, melihat bahwa potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya. Setiap manusia tidak mampu mengemban tugas dan tanggungjawabnya ketika ia tidak selalu mengembangkan potensi-potensi yang dimilikinya (Haluty, 2014). Artinya jika SDI-nya berkualitas maka ia akan mampu mempertanggungjawabkan amanahnya. Kualitas SDI ini tidak hanya cukup dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi juga harus diimbangi dengan pengembangan kualitas nilai-nilai rohani dan spritual yaitu berupa iman dan takwa kepada sang pencipta. Ketahanan kualitas SDI tidak akan sempurna tanpa ada ketangguhan mental spiritual keagamaan. Sebagai contoh berapa banyak pejabat negara di negeri ini yang mempunyai pengetahuan ilmu dan teknologi tetapi terjerat kasus pelanggaran hukum yang menyebabkan ia berurusan dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan kepolisian. Hal ini mencerminkan bahwasanya kemampuan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tidak diimbangi dengan pengembangan iman dan takwa di hatinya.

SDI yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian, ia mempunyai tanggungjawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan dan amanahnya. Sebaliknya SDI yang tidak disertai dengan kepatuhan kepada nilai-nilai keagamaan hanya membawanya kearah kenikmatan duniawi semata.

Ketika semangat keduniawian ini telah masuk kejiwa-jiwa setiap manusia, maka ia hanya akan mementingkan diri sendiri dan mengeksploitasi sumber daya yang ada tanpa ada tanggung jawab demi memenuhi hasratnya.

Dengan demikian SDI yang berkualitas adalah ia yang selaku menyeimbangkan antara pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan pengembangan nilai-nilai keagamaan dalam diri.

Good Corporate Governance (GCG)

Good Corporate Governance merupakan suatu istilah yang berasal dari bahasa Inggris, yaitu *good* yang berarti baik, *corporate* yang berarti perusahaan dan *governance* yang berarti pengaturan. Secara umum, istilah *good corporate governance* diartikan dalam bahasa Indonesia dengan tata kelola perusahaan yang baik (Faozan, 2013).

Ekky Dwi Ferlinda mendefinisikan *good corporate governance* sebagai sistem pengendalian dan pengaturan perusahaan yang dapat dilihat dari mekanisme hubungan antara berbagai pihak yang mengurus perusahaan maupun ditinjau dari nilai-nilai yang terkandung dari mekanisme pengelolaan itu sendiri (Ferlinda, TT). Syakhroza mendefinisikan *good corporate governance* sebagai suatu mekanisme tata kelola organisasi secara baik dalam melakukan pengelolaan sumber daya organisasi secara efisien, efektif, ekonomis ataupun produktif dengan prinsip-prinsip keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independen, dan adil dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Syakhroza, 2005).

Tata kelola organisasi yang baik dapat dilihat dari segi mekanisme internal organisasi ataupun mekanisme eksternal organisasi. Mekanisme internal lebih fokus kepada bagaimana pimpinan suatu organisasi mengatur jalannya organisasi sesuai dengan prinsip-prinsip di atas. Sedangkan, mekanisme eksternal lebih menekankan kepada bagaimana interaksi organisasi dengan pihak eksternal berjalan secara harmoni tanpa mengabaikan pencapaian tujuan organisasi (Faozan, 2013).

GCG dibentuk berdasarkan paradigma *stakeholding*. Karena itu GCG mengarahkan dan mengendalikan perusahaan dengan mengupayakan tercapainya tujuan perusahaan melalui perlindungan atas kepentingan dan hak semua *stakeholder* (Abdullah, 2010). Dalam Islam kepentingan *stakeholder* bukan hanya berwujud keuangan tetapi dapat menjangkau etika, agama dan nilai-nilai luhur lainnya.

Penjabaran GCG dalam pandangan Islam harus mampu berbasis orientasi nilai (*value oriented*) dan prinsip kejujuran dan keadilan terhadap semua *stakeholder*. GCG harus berusaha menempatkan *maqashid al-syariah*² sebagai tujuan akhir dengan membawa konsep perlindungan terhadap kepentingan dan hak semua *stakeholder* ke dalam aturan-aturan syariah (Abdullah, 2010).

Secara umum penerapan prinsip-prinsip GCG akan meningkatkan citra dan kinerja perusahaan serta meningkatkan nilai perusahaan bagi pemegang saham. Tujuan utama penerapan dari *good corporate governance* adalah (Rianto, 2010): Memaksimalkan nilai perusahaan dengan cara meningkatkan penerapan prinsip-prinsip transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajaran dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Terlaksananya pengelolaan perusahaan secara profesional dan mandiri. Terciptanya pengambilan keputusan oleh elemen organisasi perusahaan yang didasarkan pada nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku. Terlaksananya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap *stakeholder* dan lingkungan di sekitar perusahaan. Meningkatkan mutu hubungan antara *board of directors* dengan manajemen senior perusahaan dan para karyawan. Meningkatkan iklim investasi nasional yang kondusif.

Selain tujuan di atas, Mas Ahmad menggambarkan bahwasanya penerapan GCG akan memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah (Daniri, 2006):

Peningkatan kinerja perusahaan melalui pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap pemangku kepentingan lainnya.

Memberikan kerangka acuan yang memungkinkan pengawasan berjalan efektif.

Menghindarkan atau sekurang-kurangnya meminimalkan tindakan penyalahgunaan wewenang oleh pihak direksi dalam pengelolaan perusahaan.

² *Maqashid al-syariah* sebagaimana yang diungkapkan oleh Imam Al-Ghazali mencakup lima aspek yaitu memelihara agama (*din*), kehidupan/diri (*nafs*), akal (*aql*), keturunan (*nasl*) dan harta benda (*mal*).

Karena dalam praktek *good corporate governance* karyawan ditempatkan sebagai salah satu *stakeholder* yang harus di kelola dengan baik dengan prinsip-prinsip kemanusiaan tanpa ada unsur eksploitasi oleh perusahaan. Maka motivasi dan kepuasan kerja karyawan diperkirakan juga akan meningkat.

Mengurangi *agency cost*, yaitu suatu biaya yang harus di tanggung oleh pemegang saham sebagai akibat pendelegasian wewenang kepada pihak manajemen.

Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance

Prinsip-prinsip *good corporate governance* terdiri dari lima prinsip utama yang untuk mewujudkan tujuan-tujuan utama di atas. adalah sebagai berikut:

Transparancy (keterbukaan informasi)

Transparancy (keterbukaan informasi) yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan yang di butuhkan oleh seluruh *stakeholder* (Rianto, 2010).

Prinsip ini diwujudkan antara lain dengan mewajibkan adanya informasi yang terbuka untuk semua kalangan serta jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. *Transparency* juga dapat diwujudkan dengan setiap orang atau pegawai di berikan kesempatan untuk mengungkapkan cara kerja maupun rencana baru dalam pekerjaannya kepada manajer berdasarkan keadilan dan kejujuran. Dengan demikian bahwasanya transparansi menunjukkan kemampuan dari para *stakeholder* yang terkait untuk melihat dan memahami proses dan landasan yang digunakan dalam pengambilan keputusan atau dalam pengelolaan perusahaan.

Accountability (akuntabilitas)

Accountability (akuntabilitas) yaitu kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif (Rianto, 2010). Prinsip akuntabilitas menekankan kepada pentingnya penciptaan sistem pengawasan yang efektif berdasarkan pembagian kekuasaan antara organ perusahaan.

Responsibility (pertanggungjawaban)

Responsibility (pertanggungjawaban) yaitu kesesuaian dan kepatuhan dalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundang-undangan yang berlaku (Rianto, 2010). Prinsip ini dapat diwujudkan dengan menumbuhkan kesadaran bahwa tanggung jawab merupakan kewajiban atas suatu wewenang yang di embannya. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya penyalah gunaan wewenang kekuasaan dan meningkatkan profesionalitas guna meningkatkan pertanggung jawaban kinerja karyawan.

Selain itu, pertanggungjawaban tidak hanya terbatas pada pelaporan keuangan yang jujur dan wajar. Pertanggungjawaban harus lebih mengedepankan esensi hidup manusia bahwasanya kehidupan karyawan tidak hanya pertanggung jawaban kepada manajer tetapi juga pertanggung jawabannya kepada Allah (Suryanto, 2016). Sehingga pengelolaan perusahaan yang baik tidak hanya bertujuan untuk memakmurkan manajemen dan karyawan tetapi juga masyarakat di sekitar perusahaan.

Independency (kemandirian)

Independency (kemandirian) yaitu suatu keadaan ketika perusahaan dikelola secara professional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manajemen yang tidak sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat (Rianto, 2010). Prinsip *independency* dibutuhkan untuk menghindari terjadinya konflik kepentingan oleh *stakeholder* yang lain, baik itu kepentingan mayoritas pemegang saham maupun dalam skala lebih kecil kepentingan organ perusahaan tertentu di luar wewenang organ perusahaan tersebut.

Fairness (kesetaraan dan kewajaran)

Fairness (kesetaraan dan kewajaran) yaitu perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundang-undangan yang berlaku (Rianto, 2010). Secara praktek perusahaan dapat membangun hubungan baik dengan mitra

kerja dan perusahaan harus menggunakan dengan cara-cara yang baik, transparan dan dapat di pertanggungjawabkan. Di samping itu perusahaan juga membina keadilan dan kesetaraan dengan karyawan dengan cara menghindari praktek-praktek diskriminasi, memelihara keselamatan kerja serta menjamin dalam sistem remunerasi³.

Dalam ajaran Islam, kelima prinsip-prinsip pokok GCG di atas sesuai dengan norma-norma dan nilai yang terkandung dalam agama Islam dan dalam aktivitas kehidupan seorang muslim. Islam diantaranya sangat intens mengajarkan penerapan prinsip *adalah* (keadilan), *tawazun* (keseimbangan), *masuliyah* (akuntabilitas), *akhlaq* (moral), *shidiq* (kejujuran), *amanah* (pemenuhan kepercayaan), *fathanah* (kecerdasan), *tabligh* (transparansi, keterbukaan), *hurriyah* (independensi dan kebebasan yang bertanggung jawab), *wasathan* (kewajaran), *idarah* (pengelolaan), *khilafah* (kepemimpinan), *aqidah* (keimanan), *raqabah* (pengawasan), *qiraah* dan *ishlah* (organisasi yang terus belajar dan selaku melakukan perbaikan). Dengan demikian prinsip-prinsip GCG sejalan dengan nilai dan norma-norma kehidupan seorang muslim dalam berbagai hal.

Pengelolaan SDI dengan Pendekatan Prinsip GCG

Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Betapapun sempurna aspek teknologi dan keuangan perusahaan, jika tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dan sumber daya yang memadai maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai.

Oleh karena itu SDI yang ada di dalam perusahaan harus di kelola dengan baik dan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman bagi semua pihak. Diantara pengelolaan SDI

dalam mengoptimalkan prinsip-prinsip GCG diantaranya adalah dengan cara:

Membebaskan SDI dari rasa takut.

Sejatinya ketakutan akan menghancurkan kehidupan, menyakiti hubungan dan menghambat pertumbuhan. Ketakutan adalah salah satu alasan karyawan tidak berhasil menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Pada akhirnya, ketakutan akan menghancurkan moral, kepercayaan atau keinginan untuk berusaha. Untuk menghilangkan ketakutan dan meningkatkan efektivitas dan keuntungan, perusahaan harus mencegah manajer untuk berbuat semena-mena terhadap karyawan yang gagal atau tidak dapat mencapai target hasil yang diinginkan (Rivai, 2010). Hal ini senada dengan prinsip independensi atau kemandirian pada GCG.

Meningkatkan komunikasi

Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari ketakutan, langkah selanjutnya adalah meningkatkan komunikasi antara manajer dan karyawan, terlepas dari level organisasi dan kedudukan karyawan. Meningkatkan komunikasi membutuhkan perubahan gaya kepemimpinan dari otoriter menjadi bentuk partisipan. Ini dapat dilakukan melalui melepaskan control dan dominasi atas karyawan, memperbolehkan karyawan untuk berpartisipasi sebagai mitra.

Akhirnya dalam rangka mendemonstrasikan nilai dan kepentingan ide dan pemikiran karyawan maka manajer harus menjadi partisipan yang aktif berkomunikasi dibandingkan menjadi pendengar yang pasif (Rivai, 2010). Jika di bawa ke prinsip GCG maka hal ini sesuai dengan prinsip transparansi dan *fairness* (keadilan atau kewajaran) dalam memperlakukan karyawan. Karyawan diperlakukan bukan sebagai bawahan yang harus ditekan-tekan dan dieksploitasi tetapi karyawan adalah mitra dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Membina hubungan yang baik antar divisi organisasi.

Kemampuan untuk membina hubungan memungkinkan manajer untuk meningkatkan hubungan dengan karyawan.

³ Remunerasi merupakan sebuah istilah yang sering dikaitkan dengan dunia ketenagakerjaan, terutama dalam sistem pengupahan atau penggajian. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, remunerasi diartikan sebagai uang yang diberikan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang di lakukan. Secara harfiah remunerasi diartikan sebagai substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Mereka membantu manajer menciptakan suasana komunikasi yang positif, nyaman dan mendorong karyawan untuk mendiskusikan masalah performa, pilihan dan ide pengembangan perusahaan secara terbuka dan jujur tanpa rasa takut. Sehingga lingkungan seperti ini akan menciptakan proses hubungan yang bersinergi (Rivai, 2010). Selain hubungan yang baik dalam internal perusahaan, manajer juga menjalin hubungan yang baik dengan para *stakeholder* untuk menerima masukan dan kritikan untuk kemajuan perusahaan.

Hal ini secara tidak langsung sesuai dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas perusahaan. Yaitu transparansi dalam menerima masukan dan saran serta bentuk tanggungjawab manajer kepada karyawan.

Menumbuhkan jiwa kesatuan

Artinya pada diri setiap pegawai atau manajer perlu ditanamkan rasa kesatuan dan kesetiaan pada perusahaan. Sehingga dapat bekerja sama pada sejumlah orang untuk mencapai tujuan perusahaan (Mamik dan Syarif, 2014). Dengan demikian karyawan juga akan merasakan perasaan memiliki perusahaan tersebut.

Meningkatkan keterlibatan personal antar karyawan

Keterlibatan personal bukan berarti melalui batasan yang diberikan perusahaan, tetapi untuk menciptakan ikatan pada hubungan antara manajer dengan karyawan. Hal yang paling kecil dalam keterlibatan personal adalah dengan bertanya yang akan membantu menemukan keinginan karyawan. Manajer harus mampu mengambil segala kesempatan untuk mengetahui kejadian yang terjadi pada kehidupan karyawan (Rivai, 2010).

Keterlibatan aktif personal bukan hanya berarti keterlibatan jasmaniah semata, namun juga dapat diartikan sebagai keterlibatan, rohaniah, mental, pikiran dan emosi atau perasaan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan personal ini juga sesuai dengan prinsip *fairness* pada GCG.

Meningkatkan kepercayaan dan kejujuran

Kepercayaan pada hubungan kerja didapat dari usaha dan bukan di dapat dari derajat. Manajer yang memiliki kekuasaan dan

otoritas terhadap karyawan, tidak menjamin jika karyawan mempercayai mereka. Kepercayaan didasarkan pada kejujuran. Sehingga antara karyawan dan manajer dituntut untuk berlaku jujur (Rivai, 2010). Kepercayaan dan kejujuran merupakan sesuatu sikap yang penting dalam segala hal. Sikap ini juga menjadi penentu dalam keberhasilan perusahaan di samping kemampuan dan kompetensi SDI (Putri, TT).

Penghargaan diri

Penghargaan diri merupakan puncak dari seluruh langkah yang diambil dalam proses penciptaan perusahaan yang saling bersinergi. Bentuk-bentuk penghargaan diri ini diantaranya adalah memberi kebebasan dalam menentukan sikap, mengakui karyanya sekecil apapun, melibatkan dalam pengambilan keputusan dan menghargai kinerja karyawan (Rivai, 2010).

Karyawan yang diliputi perasaan cemas dan kekurangan akan sulit berkonsentrasi terhadap tugas dan kewajiban sehingga mengakibatkan ketidak sempurnaan dalam bekerja (Putri, TT). Oleh karena itu perusahaan juga harus memikirkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja.

Membangun profesional

Kunci untuk mengoptimalkan sistem perusahaan yang ada adalah dengan membangun profesionalisme pada karyawan. Membangun profesionalisme diantaranya dapat dilakukan dengan pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan. Karena pelatihan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaan (Sinn, 2006). Selain itu pelatihan kinerja juga merupakan salah satu model penghargaan diri kepada karyawan. Pelatihan kinerja akan membantu karyawan mengembangkan kepercayaan diri.

Selain pengembangan profesionalisme kinerja, perusahaan hendaklah juga mengembangkan profesionalisme rohaniah melalui pelatihan-pelatihan yang mampu mengembangkan keimanan dan ketakwaan

karyawan. Pengembangan keimanan dan ketakwaan menjadikan penyeimbang pengembangankan profesionalisme karywanan.

Demikianlah pengelolaan SDI yang seharusnya dikembangkan dalam mewujudkan peningkatan kualitas SDI dan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman. Kualitas SDI dan kenyamanan kerja merupakan dua hal yang saling bersinergi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

KESIMPULAN

Pengelolaan SDI dalam perusahaan sangatlah penting. Kualitas SDI dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalanya kegiatan operasional dalam perusahaan. Keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmennya terhadap tanggung jawab yang di pikulnya. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mengelola SDI yang dimilikinya.

Selain potensi dalam diri manusia, kualitas SDI juga dapat ditingkatkan dengan sistem-sistem yang ada dalam perusahaan tersebut. *Good corporate governance* merupakan salah satu sistem pengawasan yang terintegrasi dengan semua *stakeholder* perusahaan juga diprediksi akan meningkatkan kualitas SDI dan meningkatkan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Karena *good corporate governance* menekankan saling transparansi dan keadilan antara semua *stakeholder*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Mal an. (2010), *Corporate Governance Perbankan Syariah di Indonesia*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Daniri, Mas Ahmad. (2006), *Good Corporate Governace: Konsep dan Penerapannya*, Ray Indonesia, Yogyakarta.
- Faozan, Akhamad. (2013), "Implementasi *Good Corporate Governance* dan Peran Dewan Pengawas Syariah di Bank Syariah". *Jurnal Ekonomi Islam La Riba*, Vol. 7. No. 1, pp. 1-14
- Ferlinda, Ekky Dwi, Heru Ribawanto dan Siswidianto. (TT), "Implementasi Good

- Corprate Governance Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Studi pada PT. Telkom Banyuwangi)". *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No.4, pp. 22-30.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. (2003), *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Gema Insani Press, Jakarta.
- Haluty, Djaelany. (2014), "Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas", *Jurnal Irfani* Vol. 10, pp. 63-74.
- Huda, Nurul dan Mustafa Edwin Nasution. (2009), *Current Issues Lembaga Keuangan Syariah*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Kasmir. (2012), *Manajemen Perbankan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Komang, Ardana I. Mujiati, Ni Wayan, dan Mudiarta Utama I Wayan. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Mamik dan Usaman Syarif (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Putri, Asri Dwijaya. (TT), "Sumber Daya Manusia, Good Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan". *Piramida*, Vol. XI No.1, pp. 29-34.
- Riantono, Ignatius Edward. (2014), "Pengelolaan Manajemen Modern dalam Mewujudkan Good Corporate Governance: Optimalisasi Pencapaian Tujuan Perusahaan", *Binus Business Review* Vol. 5 No. 1, pp. 315-322.
- Rivai, Veithzal. Faisal Syam, dkk. (2010), *Islamic Performance Appraisal for Human Capital: Sistem Penilaian Kinerja SDM secara Islami untuk Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan*, Gramata Publishing, Depok.
- Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Riyadi. (2012), "Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar", *Jurnal EKSOS* Vol 8, pp. 114-119.
- Samsudin, Sadili. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. (2008) *Manajemen Syariah; Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2012), *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*, Penerbit Caps, Yogyakarta.
Surat Keputusan Menko Ekuin KEP-31/M.
EKUIN/06/2000.
- Suryanto, Tulus dan Anip Dwi Saputro. (2016)
*Konsep Pencegahan Kecurangan (Fraud)
Akuntansi dalam Perspektif Islam*, CV. Arti
Bumi Intaran, Yogyakarta.
- Syakhroza, Akhmad. (2005) *Corporate Governance:
Sejarah dan Perkembangan. Teori dan Sistem
Governance serta Aplikasinya Pada Perusahaan
BUMN*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin (2015). *Manajemen Sumber
Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*,
PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.