

ANALISIS PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA PT BUANA MEGAH SENTOSA PERKASA SURABAYA, JAWA TIMUR

Jessica Onggo

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: jessica_wang1906@yahoo.com

Abstrak—Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan prinsip-prinsip GCG pada PT Buana Megah Sentosa Perkasa. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Hasil penelitian ini adalah perusahaan telah menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Tanggung Jawab, Kemandirian, Kewajaran dan Kesetaraan. Akan tetapi pada prinsip transparansi, perusahaan kurang transparan dalam berkomunikasi sehingga terdapat informasi yang tidak valid.

Kata Kunci—Akuntabilitas, Struktur organisasi, Tata kelola perusahaan, Transparansi

I. PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir, pertumbuhan industri di Indonesia telah mencapai 5,49% melebihi pertumbuhan ekonomi secara global yang mencapai 5,17%. Ini dapat diartikan pertumbuhan industri di Indonesia sedang mengalami tren positif sehingga dapat melebihi dari pencapaian pertumbuhan ekonomi. Untuk menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015 dan Pasar Global tahun 2020. Pertumbuhan industri tersebut khususnya adalah industri kemasan di Indonesia yang diyakini bisa tumbuh lebih pesat dibandingkan saat ini dan dapat menjadi penopang investor asing di dalam negeri. Dari sudut pandang seperti itu kita bisa melihat bahwa lembaga atau institusi bisnis di Indonesia sebagai suatu faktor pertumbuhan perekonomian Indonesia yang menimbulkan isu-isu pentingnya penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang baik demi meningkatkan daya saing dalam menghadapi pasar global yang akan datang. Dalam masa persaingan global yang semakin kompetitif, perusahaan akan dituntut untuk dapat bersaing secara sehat dan profesional. Perusahaan perlu menyiapkan strategi yang sesuai (*strategic fit*) untuk dapat mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah struktur organisasi yang transparan. Dalam sebuah organisasi yang formal, pembagian tugas yang jelas dan kemampuan anggota sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan para anggota organisasi. Dengan adanya pembagian tugas yang sesuai dengan fungsi masing-masing anggota, maka akan tercipta kerja sama yang bagus dan terdapat profesionalisme demi mencapai tujuan bersama demi keberlangsungan dan kejayaan organisasi. Struktur organisasi merupakan salah satu hal yang paling penting di dalam sebuah perusahaan. Jika struktur organisasi tersebut tidak jelas pembagiannya, maka struktur tersebut dapat berdampak pada

kinerja setiap anggota di dalam perusahaan tersebut. Misalnya, seorang Direktur Keuangan dalam perusahaan juga terlibat dalam hal *marketing* dimana kedua pekerjaan itu bertolak belakang dan tidak ada hubungannya sehingga menyebabkan ketidakefektifan dalam kinerja. PT. Buana Megah Sentosa Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri plastik, khususnya *flexible packaging* yaitu plastik opp (biasanya untuk makanan ringan). Perusahaan ini adalah perusahaan yang sudah memiliki struktur organisasi, akan tetapi struktur tersebut masih belum tertata dengan baik karena satu orang manajer bisa ikut terlibat di bidang manajer yang lain yang menyebabkan terjadinya tumpang tindih tanggung jawab. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada PT Buana Megah Sentosa Perkasa.

Tata kelola perusahaan (*Corporate Governance*) adalah sebuah rangkaian proses, kebiasaan, kebijakan, aturan, dan institusi yang mempengaruhi pengarahannya, pengelolaan, serta pengontrolan suatu perusahaan atau korporasi. Atau juga bisa diartikan sebagai sistem yang menjamin perusahaan mencapai tujuannya (melalui kewirausahaan, inovasi, pengembangan, dan eksplorasi) sekaligus memastikan akuntabilitas dan kontrol terhadap cara-cara yang dipergunakan (Karimi, 2012, p:143). Didalam GCG terdapat lima prinsip atau asas yaitu, transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), tanggung jawab (*responsibility*), kemandirian (*independency*), kewajaran dan kesetaraan (*fairness*). Prinsip-prinsip ini diperlukan untuk mencapai kesinambungan usaha (*sustainability*) perusahaan dengan memperhatikan pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Prinsip transparansi, menekankan pentingnya menjaga obyektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya. Terkait dengan prinsip akuntabilitas, perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan. Untuk prinsip tanggung jawab atau prinsip tanggung jawab, perusahaan harus mematuhi peraturan

perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen*. Dan untuk melancarkan pelaksanaan asas GCG, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. Lalu dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham mayoritas maupun minoritas dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan.

Menurut *Forum of Corporate Governance in Indonesia* (FCGI) ada beberapa manfaat yang diperoleh dari penerapan *Good Corporate Governance* :

- a. Meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholders*.
- b. Mempermudah diperolehnya dana pembiayaan yang lebih murah, yang pada akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan.
- c. Mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.
- d. Pemegang saham akan puas dengan kinerja perusahaan karena sekaligus akan meningkatkan *shareholder, value, dan deviden*.

dan tujuan dari pelaksanaan *Good Corporate Governance* menurut KNKG (2006), GCG mempunyai enam tujuan, yaitu :

1. Mendorong tercapainya kesinambungan perusahaan melalui pengelolaan yang didasarkan pada asas transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi serta kewajaran dan kesetaraan.
2. Mendorong pemberdayaan fungsi dan kemandirian masing-masing organ perusahaan, yaitu Dewan Komisaris, Direksi dan Rapat Umum Pemegang Saham.
3. Mendorong pemegang saham, anggota Dewan Komisaris dan Direksi agar dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakannya dilandasi oleh nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
4. Mendorong timbulnya kesadaran dan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan terutama di sekitar perusahaan.
5. Mengoptimalkan nilai perusahaan bagi pemegang saham dengan tetap memperhatikan pemangku kepentingan lainnya.
6. Meningkatkan daya saing perusahaan secara nasional maupun internasional, sehingga meningkatkan kepercayaan pasar yang dapat mendorong arus investasi dan pertumbuhan ekonomi nasional yang berkesinambungan.

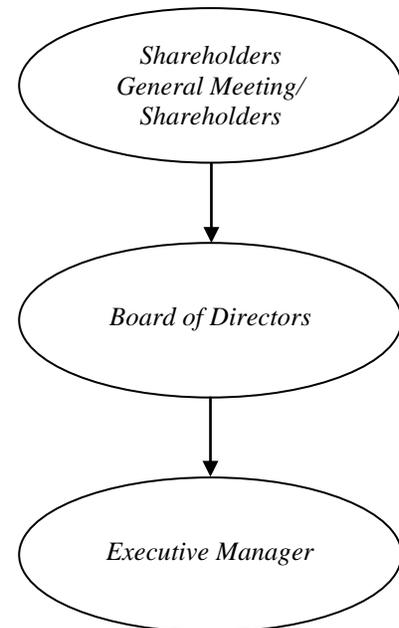
Menurut Syakhroza (2005), ada dua model dalam GCG, yaitu:

- a. Anglo-Saxon Model
 - Di dalam sistem ini pasar modal memegang peranan penting di dalam perekonomiannya.

Negara yang menganut sistem ini mekanisme pengendalian oleh kekuatan pasar bertindak sebagai pusat dari sistem pengendalian (*control system*) korporasi. Mekanisme *governance* (*governance mechanism*) ini disebut juga dengan sistem kontrol pihak eksternal (*outsider control system*).

Gambar 1. *Single-Board System* (Anglo-Saxon Model)

Sumber: Syakhroza (2005)



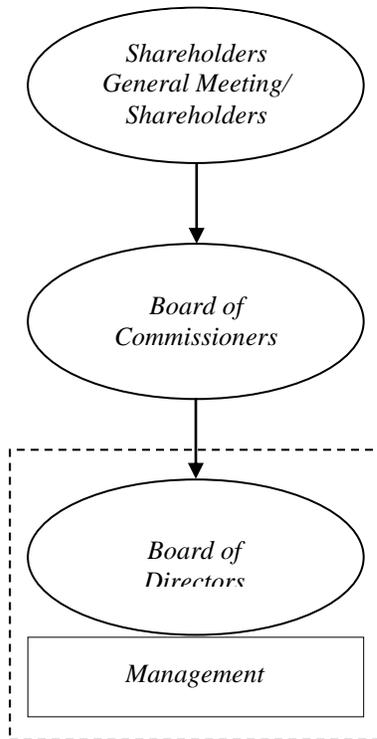
- b. *Dual-Board System* (Continental Europe)

- Sistem ini tidak menyetor diri pada kekuatan mekanisme pasar sebagai alat kontrol dalam mekanisme pengendaliannya. Sistem *governance* ini disebut dengan "*insider dominated control*" yang didasarkan pada karakteristik relatif stabil dan terkonsentrasinya kepemilikan (saham) perusahaan pada sekelompok orang.

Peranan Dunia Usaha sebagai wadah GCG:

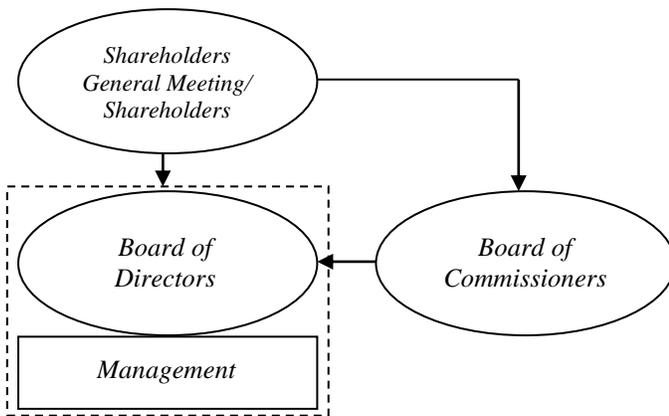
1. Menerapkan etika bisnis secara konsisten sehingga dapat terwujud iklim usaha yang sehat, efisien dan transparan.
2. Bersikap dan berperilaku yang memperlihatkan kepatuhan dunia usaha dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan.
3. Mencegah terjadinya KKN.
4. Meningkatkan kualitas struktur pengelolaan dan pola kerja perusahaan yang didasarkan pada asas GCG secara berkesinambungan.
5. Melaksanakan fungsi ombudsman untuk dapat menampung informasi tentang penyimpangan yang terjadi pada perusahaan. Fungsi ombudsman dapat dilaksanakan bersama pada suatu kelompok usaha atau sektor ekonomi tertentu. (KNKG,2006)

Gambar 2. *Dual-Board System* (Continental Europe)



Sumber: Syakhroza (2005)

Gambar 3. *Governance* Perusahaan di Indonesia



Sumber: Syakhroza (2005)

Di dalam perusahaan pasti mempunyai sebuah bentuk struktur organisasi. Menurut Bateman dan Snell (2009), ada empat bentuk struktur organisasi:

1. Struktur Organisasi Fungsional (*The Functional Organization*)

- Struktur dimana pekerjaan dikelompokkan sesuai dengan fungsi bisnis dan kesamaan keterampilan yang sesuai dengan bidang mereka.

2. Struktur Organisasi Divisional (*The Divisional Organization*)

- Departemen dikelompokkan ke dalam divisi mandiri terpisah berdasarkan pada kesamaan produk, program, atau daerah geografis.

Perbedaan keterampilan merupakan dasar departementalisasi, dan bukannya kesamaan keterampilan.

3. Struktur Organisasi Matrik (*The Matrix Organization*)

- Rantai komando divisional dan fungsional diimplementasikan dengan membebani satu sama lainnya dalam departemen yang sama. Terdapat dua rantai komando, dan beberapa karyawan memberikan laporan pada dua atasan.

4.A Network Organization

- Sekumpulan perusahaan-perusahaan yang independen yang memiliki fungsi tunggal yang bekerja sama untuk menghasilkan suatu produk atau jasa.

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan antara bagian dan posisi dalam perusahaan. Struktur organisasi menjelaskan pembagian aktivitas kerja, serta memperhatikan hubungan fungsi dan aktivitas sampai batas-batas tertentu yang memperlihatkan tingkat spesialisasi aktivitas tersebut. Tujuan dari struktur organisasi adalah untuk efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan produk yang pada akhirnya akan berdampak pada nilai perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Dalam menganalisis, metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Data yang diperoleh melalui wawancara dalam penelitian yang dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan dideskriptifkan secara menyeluruh. Data wawancara dalam penelitian adalah sumber data utama yang menjadi bahan analisis data untuk menjawab masalah penelitian. Teknik yang akan dilakukan oleh peneliti untuk penelitiannya adalah wawancara.

Menurut Moleong (2014) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur merupakan wawancara yang dilakukan melalui pernyataan yang telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti dan wawancara tidak terstruktur (wawancara dilakukan apabila ada jawaban berkembang diluar pertanyaan-pertanyaan terstruktur namun tidak terlepas dari permasalahan penelitian) dengan pihak-pihak yang terkait dengan pembahasan penelitian secara langsung, atau via telepon apabila hasil wawancara dianggap kurang lengkap.

Data yang telah didapat akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif. Menurut (Bogdan & Beiklen, 1982) dalam Moleong (2014), analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya,

mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Menurut Moleong (2013), proses analisis data dimulai dengan:

1. Menelaah seluruh data yang telah tersedia dari berbagai sumber

Pada tahap ini seluruh data yang diperoleh dari proses wawancara, catatan observasi dari keadaan yang ada di lapangan, serta data perusahaan dibaca, dipelajari dan dilihat keterkaitannya antara satu dengan yang lainnya.

2. Reduksi Data

Pada tahapan ini dilakukan reduksi yang diidentifikasi adanya satuan yaitu bagian terkecil yang ditemukan dalam data yang memiliki makna bila dikaitkan dengan fokus dan masalah penelitian. Setelah itu kita memberikan kode pada setiap `satuan` agar tetap dapat ditelusuri data atau satuannya, berasal dari sumber yang mana

3. Kategorisasi

Pada tahapan ini dilakukan kategorisasi dengan upaya memilah memilah setiap satuan kedalam bagian-bagian yang memiliki kesamaan. Kemudian melakukan pemberian nama pada setiap kategori yang disebut `label`.

4. Sintesisasi

Mencari kaitan antara satu kategori dengan kategori lainnya dimana kaitan satu kategori dengan kategori lainnya diberi nama atau label lagi.

5. Penafsiran data

Data-data yang ada dianalisis dan ditafsirkan sesuai dengan konsep dan teori mengenai *Good Corporate Governance* yang telah diungkapkan sehingga dapat menjawab rumusan masalah secara deskriptif.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa dari hasil dari penelitian yang didapat adalah dalam prinsip transparansi, beberapa indikator dalam perusahaan dimana visi misi dan penyampaian informasi yang jelas kepada *stakeholder* maupun *shareholder*, media yang digunakan untuk penyampaian informasi, informasi mengenai keadaan perusahaan, serta pengambilan keputusan di perusahaan nantinya dapat membantu melihat seberapa tingkat transparansi pada PT Buana Megah Sentosa Perkasa. Visi dan misi perusahaan tidak disampaikan secara jelas oleh perusahaan, karena menurut Direktur Utama visi tersebut tidak perlu terlalu tajam untuk dipahami. Dari segi penyampaian informasi, dalam lingkup perusahaan dilakukan secara *meeting* per divisi sedangkan untuk mitra bisnis dan *customer* dilakukan *by phone* dan melalui *whatsapp*. Perusahaan tidak memiliki *website* untuk bisa diakses oleh masyarakat umum. Perusahaan ini juga sudah taat sebagai wajib pajak yang ditunjukkan dari nomor pokok wajib pajak (NPWP) perusahaan PT Buana Megah Sentosa Perkasa. Dalam pertemuan pemegang saham, para direksi PT Buana Megah Sentosa Perkasa melakukan pertemuan rutin dalam waktu setahun sekali sesuai dengan peraturan. Dari segi pengambilan

keputusan di perusahaan, untuk divisi *marketing* dan *purchasing* yang mengambil keputusan adalah Singgih bersama divisi yang bersangkutan (*brainstorming*), untuk keuangan dan *accounting* yang mengambil keputusan adalah Sandjaja, dan untuk produksi bisa Sandjaja atau Singgih.

Dalam prinsip akuntabilitas, yang akan dibahas pertama adalah mengenai kejelasan fungsi dan struktur organisasi di perusahaan. Dimana kejelasan fungsi dan struktur organisasi yang benar dan berjalan sesuai dengan kepentingan perusahaan dapat mencapai kinerja yang berkesinambungan. Struktur organisasi di PT Buana Megah Sentosa Perkasa jabatan tertinggi adalah Direktur Utama yang kemudian membawahi Direktur kedua dan Komisaris Utama serta membawahi langsung divisi *accounting*, *finance*, dan produksi. Untuk Dirketur kedua membawahi langsung bagian *marketing* dan *purchasing*. Komisaris Utama tidak membawahi divisi apapun karena hanya merupakan pemegang saham pasif. Namun struktur tersebut tidak sesuai dengan UU No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dimana dalam peraturan tersebut diatas dewan direksi dan komisaris adalah RUPS.

Pada PT Buana Megah Sentosa Perkasa struktur tersebut sudah berjalan sesuai dengan fungsinya, masing-masing divisi atau pemegang jabatan bertanggung jawab dengan tugasnya. Akan tetapi menurut hasil wawancara, beberapa jabatan di perusahaan dibuat multifungsi yaitu ada beberapa pekerjaan yang masih dirangkap. Misalnya divisi *Human Resource Development* (HRD) tidak kerja hanya dibidang itu saja karena jika HRD saja tidak ada kerjanya, oleh karena itu HRD merangkap dengan divisi *accounting*. Selain HRD masih ada divisi lain yang juga merangkap asalkan tidak berbenturan kepentingannya. Sistem pertanggung jawaban dalam perusahaan adalah berupa laporan-laporan yang dilaporkan kepada atasan di setiap divisi. Lalu, kode etik dalam perusahaan tidak di jelaskan secara tertulis tetapi secara lisan, misalnya bagian *marketing* yang sudah bekerja di perusahaan lalu keluar dan bekerja di perusahaan yang bergerak dibidang yang sama, mereka tidak boleh mengambil *customer* di perusahaan yang sebelumnya. Peraturan tersebut dijalankan dengan meniru sistem sebuah bank di Singapura.

Prinsip tanggung jawab merupakan prinsip yang ditujukan untuk perusahaan dalam mematuhi peraturan dan melakukan pertanggung jawaban kepada para *stakeholders* / *Corporate Social Responsibility* (CSR). Dalam penerapan prinsip ini, yang pertama PT Buana Megah Sentosa Perkasa sudah menjalankan operasional perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai standar umum sebuah perusahaan, salah satu contohnya adalah jam kerja perusahaan yang sudah sesuai dengan pasal 77 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketentuan jam kerja. Jam kerja PT Buana Megah Sentosa Perkasa adalah 7 jam kerja dalam 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Senin s/d Jumat: pk 08.00-pk 16.00 WIB, sedangkan hari Sabtu mulai pk 08.00-pk 13.00 WIB. Yang kedua adalah produk yang dihasilkan oleh PT Buana Megah Sentosa Perkasa ini tidak menimbulkan limbah sama sekali karena perusahaan ini hanyalah perusahaan yang menghasilkan barang jadi dan langsung di jual ke mitra bisnis

dan pelanggan. Mereka hanya melakukan pemotongan plastik sesuai dengan order ataupun tidak dan melakukan pengeleman untuk plastik khusus. Dan bekas dari potongan-potongan plastik tersebut dijual lagi karena masih laku dan dijual untuk di *recycle* supaya bisa jadi biji plastik lagi. Untuk masyarakat biasanya perusahaan menyumbang uang.

Untuk tanggung jawab perusahaan terhadap para karyawan, PT Buana Megah Sentosa Perkasa sudah mengikutkan seluruh karyawan demi kesejahteraan mereka ke dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dimana merupakan salah satu peraturan pemerintah. Selain BPJS, perusahaan juga memberikan tunjangan-tunjangan lain yang berupa jaminan kesehatan yang belum termasuk dalam BPJS. Perusahaan juga melakukan hal progresif dimana tidak tinggal diam jika ada seorang karyawan yang sakit parah yang biaya pengobatannya tidak dapat ditanggung jika hanya menggunakan BPJS saja. Selain itu, perusahaan juga memberi bonus kepada para karyawan dengan mengikuti peraturan pemerintah yaitu minimum satu bulan gaji. Bonus tersebut bisa naik diukur dari prestasi karyawan dan masa kerja karyawan. PT Buana Megah Sentosa Perkasa memberikan gaji menurut standar Upah Minimum Kota (UMK) yang tercantum pada pasal 89 dan pasal 90 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai sistem upah. Salah satu contohnya adalah kepada karyawan tetap yang bekerja di kantor perusahaan yaitu dengan gaji pokok Rp 2.824.250 dan adanya tambahan lagi uang prestasi dan keahlian karyawan tersebut sebesar Rp 300.000 dan Rp 100.000 serta jabatannya Rp 250.000 dan uang lembur Rp 57.200 dan tunjangan lainnya, jadi total gaji karyawan tersebut adalah Rp 3.571.450 (bruto) lalu ada potongan astek dan BPJS masing-masing sebesar Rp 81.150 dan Rp 27.000 serta potongan absen sebesar Rp 94.100 sehingga total gaji (netto) Rp 3.369.200.

Selain bonus dan gaji, PT Buana Megah Sentosa Perkasa juga memberikan hak cuti kepada para karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu 12 hari. Hak cuti yang diberikan oleh perusahaan untuk wanita ada dua yaitu hak cuti saat mengalami haid dan hak cuti hamil dimana satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Lalu, setiap setahun sekali perusahaan mengadakan wisata bersama seluruh karyawan beserta keluarga mereka. Kegiatan wisata tersebut biaya para karyawan ditanggung oleh perusahaan sedangkan keluarga mereka disubsidi dengan membayar berapa yang tidak memberatkan.

Melalui hasil wawancara, PT Buana Megah Sentosa Perkasa tidak pernah mengalami intervensi dari pihak-pihak tertentu dari pemerintah maupun keluarga dari para pemegang jabatan dan saham di perusahaan yang dapat dikatakan bahwa perusahaan sudah berdiri secara mandiri. Kemandirian disini merupakan suatu keadaan dimana perusahaan berjalan dengan tidak dipengaruhi oleh pihak-pihak yang tidak memiliki kepentingan dalam proses operasional perusahaan (pemerintah, keluarga, pemegang saham pasif). PT Buana Megah Sentosa Perkasa tidak pernah terjadi benturan kepentingan antara pemegang saham maupun *stakeholder* lainnya. Lalu dalam pengambilan keputusan hanya orang

tertentu yang diberi wewenang dalam pengambilan keputusan sendiri, yaitu Yani selaku tangan kanan Direktur Utama. Yani diberikan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan kecil yang kalau memang sudah tahu alurnya, sedangkan untuk lainnya harus didiskusikan dengan atasan mereka dulu.

Lalu untuk prinsip yang terakhir, kewajaran dan kesetaraan merupakan prinsip yang cukup penting yang menyangkut dengan keadilan yang diterima oleh pemegang saham mayoritas dan pemegang saham minoritas, hak dan kewajiban para *stakeholders* dan *shareholders*. Dalam hal ini kewajaran dan kesetaraan yang pertama yang perlu diperhatikan adalah perlakuan terhadap karyawan yang berprestasi. PT Buana Megah Sentosa Perkasa memberi kesempatan kepada para karyawan yang berprestasi untuk dapat berkarir lebih di perusahaan. Perusahaan tidak melihat dari lamanya karyawan bekerja di perusahaan, tetapi melihat dari kinerja karyawan tersebut. Jika karyawan tersebut kinerjanya baik dan dapat meningkatkan performa perusahaan, dia akan dengan cepat bisa naik ke jenjang karir yang lebih tinggi. Dan untuk mendukung hal tersebut perusahaan selalu mengirimkan karyawan yang berprestasi untuk mengikuti seminar-seminar serta menaikkan bonus karyawan tersebut. Perusahaan juga akan menambah tanggung jawab dan wewenang karyawan yang berprestasi. Untuk kewajaran dan kesetaraan bagi pemegang saham, Sandjaja dan Singgih itu sama besarnya, yang Liprijadi hanya pemegang saham pasif sehingga mendapat perlakuan yang berbeda tapi adil. Misalnya yang dua ini dapat fasilitas mobil dinas dia tidak dapat karena kan tidak dinas, hanya pemegang saham pasif.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Dari penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* pada sebuah perusahaan itu sangat penting. Mulai dari prinsip transparansinya, PT Buana Megah Sentosa Perkasa belum menerapkan sesuai dengan prinsip transparansi yang ada dalam *Good Corporate Governance*. Lalu untuk prinsip akuntabilitas, PT Buana Megah Sentosa Perkasa masih kurang *accountable* sehingga menimbulkan informasi dalam perusahaan ada yang tidak valid. PT Buana Megah Sentosa Perkasa sudah menerapkan prinsip tanggung jawab sesuai dengan prinsip *Good Corporate Governance* sehingga para *stakeholders* perusahaan terutama para karyawan dapat terjamin kesehatan dan kesejahteraannya. PT Buana Megah Sentosa Perkasa juga merupakan perusahaan yang mandiri karena perusahaan tidak pernah mengalami intervensi dari pihak-pihak tertentu. Untuk prinsip kewajaran dan kesetaraan, perusahaan sudah memperlakukan pemegang saham mayoritas dan minoritas dengan setara dan sesuai dengan besarnya saham yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, T.S., Snell, S.A. (2009). *Management, Leading & Collaborating in the Competitive World*. Edisi 8. New York: McGraw-Hill.
- Bungin, Burhan. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

- Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- FCGI. What is Corporate Governance. Jakarta. Retrieved September, 3, 2015.
- Karimi, Ahmad Faizin. (2012). Think Different; Jejak Pikir Reflektif Seputar Intelektualitas, Humanitas, dan Religiusitas. Gresik: Lembaga Penerbitan SMA Muhammadiyah 1,
- MUHI Press.
- KNKG. (2006). Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia. Jakarta.
- Moleong J. Lexy. (2014). Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Syakhroza, A. (2005). Corporate Governance, Sejarah, & Perkembangan Teori. Jakarta: Universitas Indonesia.