



Available online at website :

<http://ejournal.stialppn.ac.id/index.php/index/index>

Jurnal Public Administration, Bussiness and Rural Development Planning

PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE PADA PT HALEYORA POWER REGION 4 SUMATERA BARAT

Yeni M Noer¹, Donna Ikranova Febrina², Damai³

^{1,2}Dosen Program Studi Administrasi Bisnis, STIA LPPN Padang

³Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, STIA LPPN Padang

E-mail: yeni_mnur@stia-lppn.ac.id¹, donnaikr@stia-lppn.ac.id²

damai@gmail.com³

ABSTRACT

Good Governance sebagai struktur, system dan proses yang digunakan oleh organ perusahaan sebagai upaya untuk memberikan nilai tambah perusahaan secara kesinambungan dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholders lainnya berdasarkan norma, etika, budaya dan aturan yang berlaku. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan Good Corporate Governance pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informasi dan data dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan observasi, dokumentasi dan wawancara. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, referensi-referensi dan observasi yang diperoleh dari lokasi penelitian. Jumlah informan sebanyak 5 orang. Teknik analisis data yang digunakan diartikan untuk menjawab rumusan masalah. Hasil penelitian membuktikan bahwa ; 1. PT. Haleyora Power Region 4 Sumatra Barat menerapkan Good Governance dengan prinsip Transparency, Accountability, Responsibility, Independensi dan prinsip Fairness sesuai dengan standar GCG yang dilaksanakan di Indonesia.; 2. Upaya mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan Good Corporate Governance di PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat adalah perlu dilakukan reformasi public agar terjadi efektivitas dan transparansi manajemen yang berimbas pada perbaikan pelayanan kepada public.

Keywords: Perusahaan BUMN, PT PLN, Good Governance

I. PENDAHULUAN

PT. Haleyora power region 4 SUMBAR adalah anak perusahaan PT. PLN (Persero) yang bergerak dibidang operation dan maintenance pada jaringan transmisi dan distribusi kelistrikan. PT Haleyora Power (biasa disingkat HP) didirikan khusus untuk mendirikan listrik di areal tambang PT Antam yang akan dibuka di daerah almahera, Maluku. Sebagai antisipasi maka PT PLN membentuk anak perusahaan yaitu PT Haleyora Power yang akan mendirikan dan mengoperasikan pembangkit listrik 300 MW. Dimana 100% hasil produksi listrik tersebut dimaksudkan untuk melayani operasional tambang PT Antam dan

proses pengolahan di smelternya. PT. Haleyora Power Region 4 SUMBAR Padang ini terletak di Ulak Karang Selatan, Kecamatan Padang Utara dengan jumlah pegawai yaitu sebanyak 30 orang.

Haleyora Power memiliki pemimpin yaitu seorang manager, dan ia bertanggung jawab menjalankan semua kontrak kerja dengan unit PLN yang dilayani, mengelola seluruh tenaga kerja, menyiapkan dan memelihara sarana-prasarana kerja, alat kerja bagi kebutuhan operasional di wilayah kerjanya. Sebagai manager dirinyapun haru memiliki leadership yang baik dan peduli terhadap K3. Sedangkan untuk pegawai di perusahaan tersebut, diharapkan mereka mempunyai kompetensi teknik terkait tanggung jawabnya. Sementara tugas seorang supervisor bertugas sebagai pengawas agar pelaksanaannya sesuai Standing Operation Procedure (SOP).

Kinerja pegawai PT Haleyora yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam instansi terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawai. Perlu kita ketahui, bahwa mempunyai peranan yang sangat penting didalam dunia kerja. Hal tersebut dikarenakan kompetensi selalu berbanding lurus dengan perkembangan suatu perusahaan. Jadi semakin tinggi nilai kompetensi yang dimiliki perusahaan, maka akan semakin tinggi pula perkembangan perusahaan agar mampu mencapai tujuan utamanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah pengetahuan akan bisnis, menguasai praktik sumber daya manusia, menjalankan perusahaan, melaksanakan budaya perusahaan dan menunjukkan kredibilitas personnel. Pentingnya kompetensi kerja adalah untuk mengetahui cara berfikir sebab akibat yang kritis memahami prinsip pengukuran yang baik, memastikan hubungan sebab akibat dan mengomunikasikan hasil kinerja strategis sumber daya manusia pada atasan.

Hubungan pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah Untuk meningkatkan dan menyempurnakan model operasi dan kualitas layanan, Perusahaan menerapkan best practice O&M end-to-end process distribusi dan perbaikan proses bisnis. Inisiatif tersebut bertujuan untuk meneguhkan posisi pemimpin di dalam industri operasi dan pemeliharaan jaringan transmisi dan distribusi yang mampu menciptakan diferensiasi kualitas layanan dan memberikan nilai tambah layanan kepada PLN. Selain itu, kami juga telah berkomitmen untuk mencapai kinerja keselamatan nihil kecelakaan (zero accident) melalui penerapan budaya safety, integrity, quality yang konsisten. karena dengan adanya pengembangan kompetensi ini, maka target dalam perusahaan akan tercapai. Dengan ini erat sekali hubungannya pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

Kinerja pegawai dari sisi kompetensi berpengaruh dalam pengembangan perusahaan. Kinerja pegawai ini menunjukkan bagaimana pegawai berusaha dan memiliki pencapaian yang di inginkan sebuah perusahaan. Dengan adanya pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka perusahaan akan diketahui apa yang sudah dicapai oleh perusahaan tersebut. Akan tetapi, apabila kinerja pegawai tidak sesuai dengan apa yang sudah di programkan, maka perusahaan akan menganggap kinerja tersebut tidak maksimal dan akan menjadi pertimbangan bagi pegawai. Salah satu yang berhubungan dengan kompetensi dan kualitas layanan.

Kompetensi dikaitkan dengan kinerja menurut Baso (2003:35) adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap utama yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan. Kinerja sebagai hasil dari unsur-unsur kemampuan tersebut dapat diukur dan terstandarisasi. Aplikasi kompetensi dalam memperbaiki peningkatan kinerja dapat dilakukan pada berbagai kegiatan di tempat kerja termasuk dalam peningkatan kinerja

karyawan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, di antaranya adalah kompetensi karyawannya.

Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah (2008), menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaikbaiknya. Soto dalam Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2005: 113).

Dalam pembahasan pengembangan kompetensi ini, terdapat masalah yang saya ambil yaitu, adanya penemuan sikap atasan dan rekan kerja dalam perusahaan. Dengan ini permasalahan ini di landasi dengan kinerja pegawai yang tidak mencapai target kerja yang sudah dipercayakan, sebagaimana yang menjadi tanggung jawab sesuai posisi yang dipegang dalam sebuah perusahaan. Masalah ini pun didasari dari kepemimpinan yang kurang tegas dalam pengawasannya terhadap pegawainya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat di ambil sebagai judul penelitian, yakni: “PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT HALEYORA POWER REGION 4 SUMATERA BARAT”.

II. METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010) penelitian kuantitatif merupakan tipe penelitian untuk menganalisis pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Berdasarkan judul yang diangkat: “Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumbar”. Maka penelitian dilaksanakan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumbar.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah:

1. Wawancara atau interview

wawancara menurut Bungin (2007) wawancara adalah proses interaksi antara peneliti dengan informan atau respon dengan memperoleh data dan informasi wawancara dalam penelitian ini di lakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada informan.

Cara mengumpulkan data dengan cara calan tanya jawab sepihak yang di kerjakan dengan sistematis dan berdasarkan kepada tinjauan penelitian. Penelitian ini menggunakan pedoman wawancara berupa daftar pokok-pokok pertanyaan yang harus tercakup oleh pewawancara selama wawancara berlangsung. Wawancara sebagai proses interaksi antara peneliti dengan informasi mempunyai peran penting dalam penelitian kualitatif.

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan informan yang betul-betul dapat memberikan informasi sesuai dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Adapun informan penelitian berjumlah 5 orang yang terdiri dari :

Table 3.1. Informan

NO	Nama	Jabatan/Pekerjaan
1	Mohammad Rijaldi	Manajer PT. Haleyora Power
2	Selly Indah Permata Sari	Supervisor SDM dan UMUM
3	Rahmanisa Dwi Putri	SPV KEUANGAN
4	Irwansyah	Pejabat K3 (Kesehatan,Keselamatan Keamanan,dan Lingkungan)
5	Catra Dian Okta	Supervisor PAD (Pelayanan dan Administrasi)

2. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2010:166) mengemukakan observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3. Dokumentasi

Menurut Meleong (2006:162) dokumen adalah Dokumen yaitu data yang bersumber dari non manusia, merupakan suatu yang sudah ada. Untuk memperoleh data-data yang di perlukan dalam penelitian ini penelitian ini mengumpulkan data mempelajari dokumen dokumen yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini baik di pustaka maupun di lapangan, seperti buku jurnal, surat kabar, peraturan pemerintah dan lain sebagainya. Dokumen tersebut peneliti kumpul dari awal hingga akhir penelitian.

D. Teknik Analisa Data

Menurut Bogdan dan Biglen dalam Meleong (2006:162) analisis data yaitu : “Upaya yang di lakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskanya, mencari data dan menemukan pola, menemukan apa yang dapat di ceritakan kepada orang lain”

Metode analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode analisis data secara deskriptif yaitu mengumpulkan data yang berisuraiyan, paparan, tentang objek sebagai mana adanya pada suatu waktu. Sedangkan menurut Meleong (2002: 103) analisis data yaitu : Proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat di temukan tema dan kerja seperti di sarankan oleh data. Dengan demikian, data yang telah di kumpulkan dari hasil dari wawancara dan studi kepustakaan dan dokumentasi akan di analisis dan di tafsirkan untuk mengetahui maksud dan serta maknanya, kemudian di hubungkan dengan masalah penelitian. Data yang dikumpul di sajikan dalam bentuk narasi

Dari teori di atas dapat di simpulkan bahwa dalam menganalisis data semua data semua data di kumpulkan kemudian dipilah-pilah dan di kelolah dan di cari maksud beserta

tujuannya kemudian di hubungkan dengan masalah penelitian data yang di kumpulkan berbentuk narasi atau kutipan langsung dari wawancara..

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) pada PT. Haleyora power Region 4

Penerapan tata kelola perusahaan yang baik atau Good Corporate Governance (GCG) di Indonesia saat ini diatur dalam Keputusan Menteri Negara BUMN Nomor: PER-09/MBU/2012. Landasan hukum ini memberi arahan jelas bagaimana BUMN menerapkan prinsip-prinsip GCG dalam praktik bisnis sehari-hari. Keputusan Menteri BUMN Nomor: PER/01/MBU/2011 diatas bukan merupakan payung hukum baaru terkait GCG. Sebelumnya aturan main tentang gcg sudah pernah ada atau setidaknya diupayakan kea rah ini. Regulasi itu antara lain Surat Keputusan Nomor: KEP-117/M-MBU/(Keputusan Menteri, 2002) tentang Penerapan Good Corporate Governance di perusahaan BUMN.

GCG mulai diterapkan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan sekaligus merupakan pedoman bagi komisaris dan direksi dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu perusahaan juga disadarkan kembali akan tanggung jawab perusahaan yang tidak hanya bertumpu pada pihak internal saja, melainkan terhadap stakeholder dan juga masyarakat sekitar, mengingat orientasi perusahaan di masa mendatang sudah menjadi stakeholder oriented dimana dalam aktivitas ekonominya perusahaan juga memperhatikan bagaimana masyarakat sekitar (termasuk pelanggan), perintah, serta lingkungan bisnisnya.

Oleh karena itu, perusahaan menetapkan kebijakan untuk menerapkan prinsip-prinsip yang terkandung dalam GCG. Penerapan konsep gcg diharapkan dapat menjadi pengelolaan perusahaan yang lebih transparan bagi semua pihak yang berkepentingan. Penerapan gcg membutuhkan komitmen dari seluruh jajaran organisasi dari penetapan kebijakan dasar tata tertib yang harus dianut oleh top management dan penerapan kode etik yang harus dipatuhi oleh semua pihak yang ada di dalamnya. Secara berkelanjutan dan konsisten perusahaan melaksanakan GCG dengan komitmen dari visi misi yang telah dibuat sebelumnya. Perusahaan berupaya untuk menjunjung tinggi kepercayaan public dengan menerapkan prinsip *transparency*, *accountability*, *responsibility*, *independency*, *fairness*. Adapun lima prinsip GCG pada BUMN.

1. Prinsip Keterbukaan (*transparency*).

Prinsip ini merupakan keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan. Penerapan Good Corporate Governance dalam hal prinsip keterbukaan di PT. Haleyora power Region 4 sudah terlaksana dengan baik jika diperhatikan dari pengembangan sistemnya sudah memadai dengan baik, dan pelaporannya saya lihat telah disampaikan secara berkala. Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang relevan mengenai

organisasi. Dimana pengungkapan informasi yang tepat waktu, memadai, jelas merupakan hal yang penting, sehingga semua pihak yang berkompentingan pada PT. HALEYORA POWER REGION 4 tahu pasti apa yang telah dan bias terjadi.

2. Akuntabilitas (*accountability*)

Penerapan good corporate governance dalam hal prinsip akuntabilitas di PT. HALEYORA POWER REGION 4, menggunakan Badan Pemriksa Keuangan (BPK) untuk mengaudit laporan keuangan tahunan. Hal ini dimaksudkan agar segala laporan maupun kegiatan yang dijalankan pada PT. HALEYORA POWER REGION 4 sesuai dengan peraturan dan hukum yang ditetapkan sehingga tidak terjadi penyelewengan dalam menjalankan tugasnya terutama oleh para karyawan.

3. Prinsip tanggung jawab (*responsibility*).

Prinsip ini merupakan kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.. penerapan good corporate governance dalam hal prinsip responsibilitas di PT. HALEYORA POWER REGION 4, karyawan dituntut untuk dapat menyampaikan informasi bersifata cepat dan tepat waktu, menyajikan laporan tentang kinerja secara rutin, dan menyediakan media khusus untuk menerima keluhan konsumen.

4. Kemandirian (*indpendency*)

Prinsip ini merupakan keadaan dimana perusahaan dikelola secara professional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsipprinsip korporasi yang sehat. Penerapan good corporate governance dalam hal prinsip kemandirian (*independency*) di PT. HALEYORA POWER REGION 4, tersebut dalam menjalankan tugas berdasarkan anggaran dasar dan peraturan yang berlaku, dalam pengambilan segala keputusan selalu bersikap objektif, dan PYT. PT. HALEYORA POWER selalu menjunjung tinggi prinsip kemandirian dan mekanisme instansi yang sehat.

5. Prinsip GCG pada BUMN yang terakhir ialah kewajaran (*fairness*).

Prinsip ini merupakan kadilan dan kesetaraan di dalam ememnuhi hak-hak pemangku kepentingann (*stakeholder*) yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundangundangan. Penerapan good corporate governance dalam hal prinsip Kesetaraan (*fairness*) di PT. HALEYORA POWER REGION 4 tersebut diterapkan system keadilan, dimana hal tersebut dapat dilihat dari hak pegawai yang diberikan secara proporsional, pegawai memiliki kesempatan berpartisipasi yang adil dan terdapat mekanisme reward, serta adanya penegakan peraturan pada semua karyawan yang harus dipatuhi oleh karyawan tersebut.

Kelima prinsip GCG pada BUMN tersebut di rancang dalam keputusan menteri dan harus dapat diarahkan pada pengelolaan BUMN yang lebih kompetitif. Kepercayaan pihak asing maupun domestic menjadi prioritas untuk dipulihkan kembali setelah keterpurukan sector usaha yang terjadi di Indonesia akibat krisis yang terjadi

ditahun 1997-1998. Pemulihan kepercayaan ini hanya bias dilakukan melalui pembenahan kredibilitas internal dalam tubuh BUMN secara konsisten dan berkelanjutan. Penerapan prinsip GCG pada BUMN memiliki tujuan. Tujuan ini dapat dilihat dalam pasal 4 Keputusan Menteri Negara BUMN Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) pada BUMN. Adapun tujuannya adalah :

1. Mengoptimalkan nilai BUMN agar perusahaan memiliki daya saing yang kuat, baik di lingkup nasional maupun internasional sehingga mampu mempertahankan keberadaannya dan hidup berkelanjutan untuk mencapai maksud dan tujuan BUMN.
2. Mendorong pengelolaan BUMN secara professional, efisien, efektif, dan serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian organ persero/ organ perum.
3. Mendorong agar organ persero/organ perum dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta kesadaran akan adanya tanggung jawab social BUMN terhadap pemangku kepentingan maupun kelestarian lingkungan disekitar BUMN.

B. Upaya dalam Mengatasi Kendala-Kendala dalam Penerapan Good Corporate Governance (GCG) pada PT. Haleyora power Region 4 Sumatra Barat

Perusahaan di Indonesia belum mampu menerapkan good corporate governance dengan sungguh-sungguh sehingga perusahaan mampu mewujudkan prinsip-prinsip good corporate governance dengan baik. Hal ini disebabkan oleh adanya sejumlah kendala yang dihadapi oleh perusahaan tersebut pada saat perusahaan berupaya menerpakan good corporate governance dengan baik. Kendala ini dapat dibagi tiga, yaitu kendala internal, kendala eksternal dan Kendal yang berasal dari struktur kepemilikan. Kendala internal meliputi kurangnya komitmen dari pimpinan dan karyawan perusahaan, rendahnya tingkat pemahaman dari pimpinan dan karyawan perusahaan tentang prinsip-prinsip good corporate governance, serta kurangnya panutan atau teladan yang diberikan oleh pimpinan, belum adanya budaya perusahaan yang mendukung terwujudnya prinsip-prinsip good corporate governance, serta belum efektifnya system pengendalian internal.

Kendala eksternal dalam penerapan good corporate governance terkait dengan perangkat hukum, aturan, penegakan hukum (law-enforcement). Kendala yang berasal dari struktur kepemilikan berdasarkan prosentasi kepemilikan yang terkonsntrasi terjadi pada saat perusahaan dimilik secara dominan oleh seseorang atau sekelompok. Salah satu dampak negative yang ditimbulkan oleh struktur kepemilikan adalah perusahaan tidak dapat mewujudkan prinsip keadilan dengan baik karena pemegang saham yang terkonsentrasi pada seseorang atau sekelompok orang dapat menggunakan sumber daya perusahaan secara dominan sehingga dapat mengurangi nilai perusahaan

Adapun upaya untuk menangani masalah kendala tersebut untuk itu yang harus dilakukan reformasi administrasi public khususnya dibidang manajemen sector public agar terjadi efektifitas dan transparansi manajemen yang berimbas pada perbaikan pelayanan kepada public. Penerapan Good Corporate Governance tidak terlepas dari rerangka legal dan ekonomi suatu Negara. Tantangan terbesar bagi perusahaan public dalam penerapan good corporate governance mungkin bukan lagi kekurangan legal references, melainkan tantangan uantuk mengubah kultur perusahaan yang umumnya sudah mengakar melalui kepemimpinan yang lugas, kompeten dan memiliki integritas tinggi.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian mengenai Penerpan konsep GCG diharapkan dapat menjadi pengelolaan perusahaan yang lebih transparan bagi semua pihak yang berkepentingan. Penerapan GCG membutuhkan komitmen dari seluruh jajaran organisasi dari penetapan kebijakan dasar tata tertib yang harus dianut oleh top management dan penerapan kode etik yang harus dipatuhi oleh semua pihak yang ada di dalamnya. Secara berkelanjutan dan konsisten perusahaan melaksanakan GCG dengan komitmen dari visi misi yang telah dibuat sebelumnya. Perusahaan berupaya untuk menjunjung tinggi kepercayaan public dengan menerapkan prinsip *transparancy, accountability, responsibility, independency, fairness*.

Adapun kendala yang dihadapi dalam penerapan konsep GCG yaitu kendala internal meliputi kurangnya komitmen dari pimpinan dan karyawan perusahaan, rendahnya tingkat pemahaman dari pimpinan dan karyawan perusahaan tentang prinsip-prinsip good corporate governance, serta kurangnya panutan atau teladan yang diberikan oleh pimpinan, belum adanya budaya perusahaan yang mendukung terwujudnya prinsip-prinsip good corporate governance, serta belum efektifnya system pengendalian internal. Kendala eksternal dalam penerapan good corporate governance terkait dengan perangkat hokum, aturan, penegakan hokum (law-enforcement).

Penerapan Good Corporate Governance tidak terlepas dari rerangka legal dan ekonomi suatu Negara. Tantangan terbesar bagi perusahaan public dalam penerapan good corporate governance mungkin bukan lagi kekurangan legal references, melainkan tantangan uantuk mengubah kultur perusahaan yang umumnya sudah mengakar melalui kepemimpinan yang lugas, kompeten dan memiliki integritas tinggi.

B. Saran-saran

Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian yang penulis lakukan, penulis dapat memberikan saran untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam analisis pemasaran di masa yang akan datang.

Pimpinan PT. Haleyora power Region 4 senantiasa selalu memperhatikan pelaksanaan dan pengembangan Good Corporate Governance yang baik di

perusahaan. Sejauh ini, perlu sekali lagi meningkatkan pelaksanaannya. Demi pemangku kepentingan yang baik dimata stakeholder

REFERENSI

- Cooper, D. R, Schindler, S, & Sun, J. 2006. *Ussines research methods Mc Graw Hill Irwin New York*.
- Chinn, Richard, 2000. *coperate governance handbook*, Gee Publishing Ltd.London
- Diah Kusumah Wardani. 2008. *Pengaruh corporate governance terhadap Kinerja perusahaan di Indonesia*. Sarjana tidak di publikasikan.Yogyakarta
- Eksandy, A. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan Syariah Indonesia. *Jak (Jurnal Akuntansi): Kajian Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 1–10.
- Khaihatu,T.S. 2006 *Good Corporate governance dan penerapannya disuatu perusahaan*.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2006). *Pedoman Umum GCG*. Indonesia, Jakarta.
- Keputusan Menteri, B. (2002). No. Kep-117.M-Mbu.
- Mamanggi. (2014). *Pengaruh Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln Jember..*
- Mukodim. 2010. *Effect of Application of Corporate Governance on the Financial Performance of Banking Sector Companies*. <http://www.gunadarma.ac.id>
- Randy, V. (2013). *Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan 2007-2011*. Business Accounting Review, 1(2), 306318. Jurnal Agrobiogen
- Suprianto,at,all. 2004. *Komitmen Menegakan Good Corporate governance Praktekter baik Penerapan GCG Perusahaan Di Indonesia*. Jakarta: ThaIntitute For Corporate governancellCG
- Syakhroza. 2003. *Bast practices Corporate governance dalam konteks Lokal Perbankan Indonesia*. Surya Indradaniva
- Yustiavandana, 2006. *Penerapan Good Corporate governance Mengesampaikan Hak-Hak Istimewa Demi Kelangsungan Usaha*, Jakarta. Kencana
- Sari, S. W., & Bardjo Sugeng, S. E. (2019). *Pengaruh Likuiditas, Pengungkapan Corporate Social Responsibility, Dan Leverage Terhadap Agresivitas Pajak (Studi Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2018)*. Perpustakaan Feb Unpas.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan Re&D*. Bandung :Alfabeta
- Sedarmawati, 2014. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Jakarta* : MandarMaju

- Syahputra, M. I. (2019). Analisis Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah, Sumatera Utara.
- Tjager, N.I. (et al), 2003, *Good Corporate governance, tantangan Kesempatan Bagi Komunitas Bisnis Indonesia*. Jakarta : PT Prehalindo.
- Indonesia (LIPI) : Bali. Vol 7. Hal : 168-170.
- Wibowo, E. (2012). Implementasi Good Corporate Governance Di Indonesia.
- Yustiavandana, 2006. *Penerapan Good Corporate Governance : mengesampingkan hak-hak istimewa demi kelangsungan usaha*, Jakarta: Kencana
- Zarkasyi, wahyudin. 2008. *Good Corporate governance Badan Usaha Manufaktur, Perbankan dan Jasa Keuangan Lainnya*. Bandung : Alfabeta