



BUKU PROSIDING

SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN
SOSIAL EKONOMI PERTANIAN

DEPARTEMEN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS GADJAH MADA

YOGYAKARTA,
29 JULI 2017



**“KEBERLANJUTAN AGRIBISNIS
INDONESIA DI ERA GLOBALISASI:
LIBERALISASI ATAU PROTEKSI?”**

**PROSIDING
SEMINAR NASIONAL
HASIL PENELITIAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
“KEBERLANJUTAN AGRIBISNIS INDONESIA DI ERA
GLOBALISASI: LIBERALISASI ATAU PROTEKSI?”**

Tim Editor :

Pinjung Nawang Sari, S.P., M.Sc.

Agus Dwi Nugroho, S.P., M.Sc.

I Made Yoga Prasada, S.P.

Abi Pratiwa Siregar, S.P., M.Sc.

Wahyu Adhi Saputra, S.P.

Diterbitkan oleh :

**DEPARTEMEN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS GADJAH MADA**

2017

Seminar Nasional Hasil Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian
Departemen Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian
Universitas Gadjah Mada
(2017 : Yogyakarta)

Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian
Departemen Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian
Universitas Gadjah Mada 2017
Keberlanjutan Agribisnis Indonesia di Era Globalisasi: Liberalisasi Atau Proteksi?

Editor : Pinjung Nawang Sari (*et.al*)
Departemen Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian
Universitas Gadjah Mada, 2017

ISSN : 2460-4828

1.
Pinjung Nawang Sari

@Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
All right reserved

Editor : Pinjung Nawang Sari, dkk.
Cover : Lintang Pustaka
Layout : Agus Dwi Nugroho, I Made Yoga Prasada, Abi Pratiwa Siregar dan
Wahyu Adhi Saputra
Foto : Budi

Diterbitkan oleh :
Departemen Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian Universitas Gadjah Mada
Yogyakarta, 2017

Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa ijin tertulis dari editor

PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE DI PERUSAHAAN PERKEBUNAN SWASTA ASING

Muhammad Buchari Sibuea¹ dan Rudi Hendrawan²

¹Dosen Agribusiness Departmen Fakultas Pertanian UMSU Medan

²Alumni Fakultas Pertanian Prodi Agribisnis UMSU Medan

E-mail : buchari65@yahoo.com

ABSTRACT

This research is a case study research was conducted in Foreign Private Plantation Company that is PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kebun Gunung Melayu. The purpose of this research is to know how far the application of good corporate governance principles in this company environment. Principles of good corporate governance there are principles of fairness, openness and accountability. And also to test the correlation of governance principles that is justice, openness, and accountability to employee performance. The number of samples surveyed was 43 respondents from all existing employees where the data obtained were primary and secondary data. Primary data obtained through direct interviews to respondents by using questionnaires Data analysis model used is descriptive that is to see the percentage of Good Corporate Governance indicator in company and rank spearman correlation to see correlation between Good Corporate Governance to employee performance. The results of research indicate that Good Corporate Governance principle was materialized which include fairness, transparency and accountability. While based on the analysis of rank spearman correlation found that Good Corporate Governance correlated positively and strongly to the performance of employees.

Keywords :good corporate governance

INTISARI

Penelitian ini adalah merupakan penelitian studi kasus yang dilaksanakan di Perusahaan Perkebunan Swasta Asing yaitu PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kebun Gunung Melayu. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui sejauhmana penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik di lingkungan perusahaan ini. Prinsip tata kelola perusahaan yang baik didalamnya terdapat prinsip kewajaran, keterbukaan, akuntabilitas dan pertanggungjawaban. Dan juga untuk menguji korelasi prinsip tata kelola yaitu keadilan, keterbukaan, akuntabilitas dan pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja karyawan. Jumlah sampel yang disurvei adalah 43 orang responden dari seluruh karyawan yang ada dimana data yang diperoleh adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah deskriptif yaitu untuk melihat persentase indikator Good Corporate Governance pada perusahaan dan korelasi rank spearman untuk melihat hubungan antara GoodCorporate Governance terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip Good Corporate Governance sangat terwujud yang meliputi kewajaran, transparansi, akuntabilitas dan pertanggungjawaban. Sedangkan berdasarkan analisis korelasi rank spearman diperoleh bahwa Good Corporate Governance berkorelasi positif dan kuat terhadap kinerja/prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : tata kelola perusahaan yang baik

PENDAHULUAN

Dewasa ini, dunia usaha semakin dinamis. Perkembangan kemampuan perusahaan menjadi suatu hal yang sangat penting agar dapat bertahan di pasar global. Sehingga tidak heran bahwa kini perusahaan berlomba-lomba meningkatkan daya saingnya di berbagai bidang. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas perusahaan adalah dengan penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) (Wicaksono, 2014).

Di Indonesia saat ini banyak terdapat perusahaan yang bergerak dalam bidang industri dan jasa dengan visi dan misi yang berbeda-beda, salah satunya yaitu perusahaan perkebunan. Perusahaan perkebunan merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan operasional dimulai dari proses menanam tanaman hingga mengolah hasil tanaman tersebut menjadi produk jadi. Contohnya, hasil tanaman kelapa sawit yang diolah untuk menghasilkan minyak goreng dan tanaman teh yang diolah untuk menghasilkan bubuk teh. Guna untuk mencapai visi dan misi tersebut dibutuhkan berbagai macam cara, salah satunya yaitu penerapan *Good Corporate Governance*. Selain itu, penerapan *Good Corporate Governance* diharapkan juga akan dapat membantu perusahaan untuk menentukan langkah atau cara memperoleh keuntungan dalam jangka panjang guna untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan/*going concern* (Nasution, 2014).

Pemerintahan Indonesia melakukan perubahan terhadap undang-undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas (PT) dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007. Pada saat pemerintah memberikan keterangan rancangan undang-undang tersebut kepada DPR, salah satu tujuan pembaruan undang-undang Perseroan Terbatas adalah mendukung implementasi *Good Corporate Governance*. Alasan pemerintah ini sangat mendasar, karena dari beberapa hasil riset, seperti laporan *Credit Lyonnais Securitas Asia* (CLSA) tentang *Good Corporate Governance* tahun 2003, dimana posisi Indonesia berada paling bawah kawasan Asia dengan skor 1,5 untuk masalah penegakan hukum 2,5 untuk mekanisme institusional dan 3,2 untuk budaya *corporate governance*. Hasil riset ini menunjukkan bahwa dunia usaha Indonesia “paling lemah” dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip GCG (Azhari, 2011).

Prinsip GCG mulai diterapkan setelah menandatangani *Letter of Intent* yang bekerjasama dengan IMF, dimana bagian terpentingnya adalah pencantuman jadwal perbaikan pengelolaan perusahaan-perusahaan di Indonesia. Sejalan dengan hal tersebut Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* (KNKCG) berpendapat bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia mempunyai tanggung jawab untuk menerapkan standar GCG yang telah diterapkan di tingkat internasional. Namun, menyadari pentingnya GCG, banyak pihak yang melaporkan masih rendahnya perusahaan yang menerapkan prinsip tersebut (Sutedi, 2012).

Menurut The *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) *Corporate Governance Principle of 1999* merumuskan pengertian *corporate governance*, yakni: “*Corporate governance involves a set of relationship between a company’s management, its board, its shareholders and other stakeholders. Corporate governance also provides the structure through which the objective of the company are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance are determined*”.

Corporate governance lebih menitikberatkan hubungan antara manajemen perusahaan, *board*, *shareholders* dan *stakeholders*. Selain itu, mensyaratkan adanya struktur untuk mencapai tujuan dan pengawasan atas kinerja perusahaan. *Good corporate* yang baik dapat memberikan rangsangan bagi board dan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan *shareholders* harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga mendorong perusahaan menggunakan sumber daya lebih efisien (Azhari, 2011).

Tata kelola perusahaan yang baik merupakan proses untuk merubah atau melakukan pembaharuan dalam sistem pengelolaan organisasi. Penerapan *GCG* adalah upaya mengajak dan mendorong suatu organisasi seperti perusahaan negara, perusahaan swasta, maupun koperasi melakukan penataan sistem pengelolaan untuk menghasilkan organisasi yang terkelola dengan baik, menghasilkan efisiensi, efektivitas dalam pencapaian tujuan perusahaan. Komponen *GCG* yang harus dipenuhi perusahaan untuk memaksimalkan profitabilitas perusahaan yaitu pemegang saham, direksi, dewan komisaris, manajer, karyawan/serikat pekerja, sistem remunerasi berdasarkan kinerja, komite audit, sekretaris perusahaan dan lain sebagainya (Nasution, 2014).

Good Corporate Governance mempunyai dampak yang baik bagi peningkatan pendapatan karyawan dan perusahaan dalam hal ini menyangkut target kerja terhadap realisasi kerja, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendapatkan penghasilan tambahan dalam peningkatan kesejahteraan. Dengan adanya *Good Corporate Governance* kinerja karyawan dan manajemen perusahaan akan lebih baik sehingga memberikan keuntungan bagi kedua pihak (Sinaga, 2010).

London Sumatera senantiasa menempatkan standar tata kelola perusahaan yang tertinggi sebagai prioritas utamanya. Komitmen ini dibuktikan melalui upaya-upaya berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kewajaran dan independensi. Pelaksanaan komitmen tersebut diawali melalui kepatuhan terhadap semua peraturan dan ketentuan yang berlaku di Indonesia. Di beberapa area penting. Perusahaan juga mengadopsi standar dan praktik yang diakui secara internasional, termasuk prinsip-prinsip dan kriteria (P&C) RSPO. P&C RSPO mencakup sejumlah aspek operasional yang secara langsung berhubungan dengan tata kelola perusahaan yang baik, termasuk transparansi, kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, tanggung jawab terhadap lingkungan, serta tanggung jawab kepada karyawan dan masyarakat sekitar (PP Lonsun, 2011).

Pendapatan karyawan yang berbeda-beda akan mencerminkan adanya ketidakmerataan pendapatan, ketidakmerataan pendapatan menyebabkan perbedaan dari kapasitas kerja pada karyawan. Sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan, dan kurangnya kedisiplinan pada karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah rendah dan tingginya nilai gaji atau pendapatan karyawan, prestasi kerja, upah lembur, premi dan jenis pekerjaan atau tanggung jawabnya. Pendapatan karyawan merupakan imbalan berupa uang yang diterima karyawan dari perusahaan atas tugas dan pekerjaannya yang terdiri dari gaji pokok, premi, lembur, tunjangan dan santunan yang diterima dalam bentuk uang setelah dilakukan pemotongan pada beberapa bagian yang ditentukan perusahaan. Pendapatan karyawan ini diperoleh setelah adanya pemotongan dari perusahaan pada bagian tertentu.

Setiap karyawan ditugaskan dan dibebankan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh target perusahaan yaitu berupa basis maupun waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam hari kerja. Sistem pengupahan karyawan yaitu berdasarkan absen, karyawan digaji oleh perusahaan dengan gaji tetap walaupun tidak memperoleh basis atau kurang disiplin untuk masuk kerja mereka tetap memperoleh upah/bulan dari perusahaan. Perkebunan Gunung Melayu Estate merupakan perkebunan milik swasta asing PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Asahan yang bergerak dibidang usaha perkebunan dan pengolahan kelapa sawit/ *Palm Oil Mill* (POM) yang menghasilkan minyak dengan rendemen tinggi dan inti yang berkualitas bagus. Oleh karena itu penerapan *GCG* perlu dilakukan untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan yang baik serta untuk memaksimalkan nilai perusahaan dan menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan.

Unsur-unsur *GCG* yang diterapkan oleh karyawan dinilai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan berhasil dalam bekerja apabila mereka

menjalankan semua standar yang diberikan oleh perusahaan. Penerapan unsur-unsur *GCG* pada karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan karena adanya penerapan unsur-unsur *GCG* yang tinggi, sebuah perusahaan akan mampu mencapai target dari tujuan sebuah perusahaan. Penerapan unsur-unsur *GCG* sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dimana setiap karyawan wajib harus mematuhi semua peraturan-peraturan atau pedoman-pedoman yang berlaku di perusahaan tersebut.

Tinjauan Pustaka

Istilah *Corporate Governance* pertama kali diperkenalkan oleh *Cadbury Committee* tahun 1992 dalam laporannya yang dikenal sebagai *Cadbury Report*. Adapun definisi *GCG* dari *Cadbury Committee* yang berdasar pada teori stakeholder adalah sebagai berikut : “*A set of rules that define the relationship between shareholders, managers, creditors, the government, employees and internal and external stakeholders in respect to their rights and responsibilities*”. Yang berarti seperangkat aturan yang mengatur hubungan antara para pemegang saham, manajer, kreditur, pemerintah, karyawan, dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya baik internal maupun eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka. *GCG* secara definitif merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua *stakeholder* (Aprianti, 2012).

GCG dijelaskan oleh IICG (*Indonesian institute of Corporate Governance*) sebagai proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan perusahaan, dengan tujuan utama meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* yang lain. *GCG* juga mensyaratkan adanya struktur perangkat untuk mencapai tujuan dan pengawasan atas kinerja. *GCG* juga merupakan kumpulan hukum, peraturan dan kaidah yang wajib dipenuhi, yang dapat mendorong kinerja perusahaan bekerja secara efisien, menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan (Gumilang, 2009).

Sejalan dengan *Letter of intent* (LOI) yang ditandatangani oleh pemerintah Indonesia dan *International Monetary Fund* (IMF), yang mencantumkan jadwal perbaikan pengelolaan perusahaan-perusahaan di Indonesia, Komite Nasional Kebijakan *GCG* berpendapat bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia mempunyai tanggung jawab untuk menerapkan standart *GCG* yang telah diterapkan di tingkat internasional (Azhari, 2011).

Menurut Komite Cadbury mengatakan bahwa *GCG* adalah mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar tercapai keseimbangan antara kekuatan dan wewenang perusahaan. Adapun *Center for European Policy Study* (CEPS), memformulasikan *GCG* adalah seluruh sistem yang dibentuk mulai dari hak (*right*), proses dan pengendalian baik yang ada di dalam maupun di luar manajemen perusahaan. Dengan catatan bahwa hak disini adalah hak seluruh *Stakeholders* dan bukan hanya terbatas kepada satu *Stakeholders* saja (Sutedi, 2012).

Corporate governance merupakan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengelola perusahaan, pihak kreditor, pemerintah, karyawan serta pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan arah strategi dan kinerja suatu perusahaan (Wicaksono, 2011).

GCG adalah seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus perusahaan, pihak kreditor, pemerintah, karyawan serta pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu system yang mengatur dan mengendalikan perusahaan. *GCG* didefinisikan sebagai seperangkat aturan dan prinsip-prinsip umum antara lain *fairness*,

transparency, accountability dan responsibility yang mengatur hubungan antar pemegang saham, manajemen, Direksi dan Komisaris, kreditur, karyawan serta *stakeholders* lainnya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak (Sutedi, 2012)

Dengan melaksanakan *Corporate Governance*, menurut *Forum of Corporate Governance in Indonesia* (FCGI) yaitu ada beberapa manfaat yang diperoleh, antara lain :

1. Meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, serta lebih meningkatkan pelayanan kepada *stakeholder*.
2. Mempermudah diperolehnya dana pembiayaan yang lebih murah dan tidak rigid (karena faktor kepercayaan) yang pada akhirnya akan meningkatkan *Corporate Value*.
3. Mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modal.
4. Pemegang saham akan puas dengan kinerja perusahaan karena sekaligus akan meningkatkan *shareholder value* dan deviden (Sihombing, 2014).

Implementasi *GCG* juga akan mendorong pengelolaan perusahaan secara profesional, transparan, dan efisien melalui proses pengambilan keputusan yang dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undang yang berlaku, serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial terhadap *stakeholders* dan kelestarian lingkungan. Dengan implementasi *GCG*, maka *stakeholders* utama yang terdiri dari:

1. *Shareholders* akan mengetahui dengan jelas bagaimana perusahaan dijalankan oleh pihak manajemen, karena *shareholders* berkepentingan bahwa perusahaan telah dijalankan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kaidah perusahaan yang sehat.
2. Masyarakat dan dunia usaha akan mengikuti kemajuan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang diemban dalam rangka mendukung pembangunan nasional.
3. Karyawan yang ingin mengetahui bahwa pihak manajemen telah menjalankan perusahaan dengan efektif, efisien, dan transparan demi kepentingan semua pihak. Dengan demikian para karyawan mengetahui arah keputusan-keputusan yang diambil oleh pihak manajemen (Nasution, 2014).

Gaji /Upah

Upah atau gaji bagi semua dan setiap tenaga kerja adalah sesuatu yang sangat penting. Upah melatarbelakangi seseorang untuk memutuskan memasuki dunia kerja dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan gaji yang didapatkannya maka seseorang tenaga kerja atau individu yang bekerja dapat secara otomatis membiayai segala macam kebutuhan hidupnya baik sandang, pangan maupun papan. Upah bagi tenaga kerja merupakan *cost* atau biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dan masukan dalam ongkos atau biaya produksi. Adapun keputusan sebuah perusahaan tentang gaji, instrumen ini sangat penting untuk memberikan kelangsungan bagi tenaga kerja sehingga proses kinerja dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Istilah upah sering digunakan untuk menunjukkan pembayaran jasa, baik kepada pekerja harian maupun pekerja kantor yang memerlukan pengawasan. Upah yang dirumuskan oleh kebiasaan itu termasuk gaji, hadiah, makanan, minuman dan perumahan. Dalam arti sempit upah menunjukkan balas jasa yang dibayarkan berdasarkan jam kerja dan jasa pekerja yang dibayarkan berdasarkan kesatuan hasil (Handayani, 2012).

Gaji adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu teratur untuk jasa-jasa yang diberikan atau salah satu faktor yang sangat penting dan menentukan dalam manajemen tenaga kerja yaitu merupakan unsur dari kompensasi terhadap prestasi yang telah diberikan oleh tenaga

kerja dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan.¹⁰ Sedangkan menurut Dewan Penelitian Nasional, yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilaksanakan, yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produktivitas yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja (Kartasapoetra, 1987).

Premi

Premi adalah instrumen untuk mengatur produktivitas karyawan berupa uang dari hasil kelebihan dari prestasi normal/basis borong dibayarkan kepada karyawan. Ketentuan premi diatur sebagai berikut:

1. Dalam menghitung premi untuk suatu jangka waktu maka yang diambil sebagai standart hanya prestasi pada hari-hari kerja dan tidak pada hari-hari mangkir yang tidak beralasan.
2. Prestasi yang diberikan seseorang karyawan pada hari-hari hujan yang di bawah prestasi standar harus dianggap sesuai dengan jumlah prestasi standar, apabila ia melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan dalam peraturan kerja diwaktu hujan.
3. Dalam hal pihak Direksi atau karyawan menyatakan keinginan perubahan dari sistem atau pembayaran premi maka harus diadakan lebih dahulu perundingan antara kedua pihak selambat-lambatnya 2 (dua) minggu harus selesai. Jika tidak tercapai suatu persetujuan maka masalahnya dapat diajukan pada instansi penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan setempat (Sinaga, 2010).

Renumerasi adalah istilah yang digunakan berkaitan dengan imbalan yang diterima pekerja sehubungan dengan pekerjaannya. Yang termasuk kategori ini adalah gaji, tunjangan, santunan, premi, lembur, dan insentif. Struktur pendapatan tersebut disusun sedemikian rupa untuk merespon kinerja dan sekaligus sebagai sistem yang mampu merangsang peningkatan produktivitas dan motivasi pekerja / karyawan. Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan (Ghani, 2003).

Lembur

Lembur atau sering disebut dengan *overtime* merupakan istilah yang dipakai untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh Undang-undang atau peraturan Pemerintah di negara bersangkutan. Kerja lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan di luar hari kerja resmi dan jam kerja resmi, kecuali yang mendapat premi seperti tercantum dalam Pasal 20 Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Lembur atau *overtime* perlu direncanakan dengan baik sehingga tidak merugikan perusahaan, hal ini dikarenakan Biaya Lembur pasti lebih tinggi dari biaya waktu kerja biasanya.

Upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan atas pekerjaan yang dilaksanakan pada waktu kerja lembur. Oleh karena itu, pengetahuan tentang cara menghitung lembur menjadi sangat penting untuk membantu manajemen dalam merencanakan jadwal dan kapasitas produksi yang sesuai dengan anggaran operasional produksi dan untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan. Lembur merupakan pekerjaan yang dilakukan diluar hari kerja resmi. Upah lembur adalah imbalan berupa uang yang diterima karyawan dari perusahaan atas tugas dan pekerjaan yang dilakukannya diluar waktu kerja pokok dengan cara perhitungan yang seefektif dan seefisien mungkin (Simarmata, 2013).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga dengan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Siagian, 2011). Selanjutnya pengertian prestasi kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, lazimnya per jam (Mangkunegara, 2013). Pengertian prestasi kerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2005). Prestasi kerjamerupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2009).

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

1) Kompetensi individu.

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua golongan yaitu:

- a) Kemampuan dan keterampilan kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa masing-masing individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.
- b) Motivasi dan etos kerja. Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Dukungan organisasi. Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja tetapi juga untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Kondisi kerja mencakup kenyamanan di lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial.

3) Dukungan manajemen. Kinerja organisasi dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial pimpinan untuk membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, serta mengembangkan kompetensi pekerja, juga menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

- a) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- b) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.
- c) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan (Simanjuntak, 2005).

Penelitian Terdahulu

Audit internal memiliki pengaruh terhadap peranan GCG pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Hal ini sesuai dengan keberadaan fungsi bagian SPI menjamin efektifitas pengendalian internal dan merupakan mitra strategis dalam penyempurnaan kegiatan pengelolaan perusahaan serta mendorong proses *Governance* (Gumilang, 2009). Selanjutnya penelitian yang lain juga memperlihatkan penerapan GCG berpengaruh negatif terhadap profitabilitas perusahaan yaitu ROA dengan tingkat signifikansi variabel independen 0,86 ($>0,05$). Hal ini berarti secara parsial, tinggi rendahnya skor penerapan GCG tidak mempengaruhi kinerja keuangan ROA perusahaan. Hasil penelitian ini secara parsial menemukan bahwa penerapan GCG tidak berpengaruh terhadap profitabilitas perusahaan (Azhar, 2010). Selanjutnya penelitian berikutnya tentang keberhasilan pelaksanaan GCG sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan dari komite GCG yang bertugas untuk meningkatkan tata kelola perusahaan. Jika pelaksanaan GCG ditingkatkan, maka secara otomatis citra perusahaan semakin baik sesuai dengan prosedur yang ditetapkan (Tadikapury, 2011).

GCG merupakan hal yang baru di Indonesia, sehingga penerapannya belum dapat dilaksanakan secara optimal oleh masing-masing perusahaan. Mekanisme GCG yang terdapat didalam perusahaan diyakini dapat membatasi pengelolaan laba yang oportunistik. Karena itu, diduga dengan semakin tingginya kualitas audit, semakin tingginya proporsi dewan komisaris independen, dan adanya komite audit maka semakin kecil pengelolaan laba yang oportunistik (berhubungan negatif). Tidak signifikannya variabel GCG kemungkinan disebabkan karena penerapan GCG baru dirasakan dampaknya dalam waktu yang panjang, setelah semua aturan dilaksanakan sesuai mekanisme yang ada. Dalam penyesuaian ini membutuhkan waktu yang cukup lama, sehingga belum terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap manajemen laba (Aprianti, 2012).

METODE PENELITIAN

Survei ini adalah penelitian studi kasus yaitu penelitian yang digunakan dengan melihat langsung permasalahan yang timbul di daerah penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Gunung Melayu Estate Kabupaten Asahan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan sejumlah 619 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode Slovin. Sehingga pada akhirnya yang menjadi sampel penelitian adalah sebanyak 43 orang karyawan (Umar, 2010).

Untuk menjawab permasalahan pertama dengan menggunakan analisis deskriptif dimana untuk mengukur masing-masing variabel dengan menggunakan skala likert yaitu suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuisioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format: Tidak setuju; Kurang setuju; Cukup setuju; Setuju dan Sangat setuju

Pengukuran terhadap keempat GCG dilaksanakan dengan membandingkan antara kondisi yang sebenarnya dalam PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kebun Gunung Melayu Estate dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Perhitungan atas kuesioner dilaksanakan dengan menggunakan rumus Dean J. Champion dalam Tadikapury (1990), yaitu membandingkan jumlah jawaban “setuju” dengan jawaban maksimum “setuju” yang mungkin terjadi. Dimana kriteria penilaian apabila nilai perbandingan adalah 0 -19.99% GCG tidak terwujud; 20 – 39.99% GCG kurang terwujud; 40 -59.99% GCG cukup terwujud; 60 – 79.99% GCG terwujud dan 80 -100.00% GCG sangat terwujud.

Analisis Korelasi Rank Spearman

Metode ini digunakan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antara variabel, jika ada hubungan maka berapa besar pengaruhnya. “korelasi rank spearman digunakan untuk mencari atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama”. Dengan kriteria penilaian apabila koefisien 0.00 – 0.199 hubungannya sangat rendah; 0.20 – 0.399 rendah; 0.40 – 0.599 sedang; 0.60 – 0.799 kuat dan 0.80 – 1.000 sangat kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan *Good Corporate Governance*

Kewajaran (*Fairness*)

Berdasarkan perhitungan diperoleh persentase secara keseluruhan 86,0%, sehingga disimpulkan bahwa prinsip kewajaran sangat terwujud. Prinsip kewajaran menuntut seluruh pemangku kepentingan harus memiliki kesempatan untuk mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan. Pemberlakuan prinsip ini di perusahaan akan melarang praktek-praktek tercela yang merugikan. Setiap anggota direksi harus melakukan keterbukaan jika menemukan transaksi-transaksi yang mengandung benturan kepentingan.

Secara umum sesuai hasil penelitian yang dilakukan tidak semua karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Kemungkinan ada sebagian karyawan yang tidak adil dalam memenuhi peraturan perusahaan. Dengan demikian keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berlaku serta kebijakan perusahaan, sehingga perusahaan dalam pengambilan keputusan atau bertindak harus memperhatikan prinsip-prinsip keadilan atau kewajaran bagi semua pihak yang berkepentingan atau terkait baik secara langsung maupun tidak langsung.

Transparansi (*Transparency*)

Berdasarkan perhitungan diperoleh persentase secara keseluruhan 84,5%, sehingga disimpulkan bahwa prinsip transparansi sangat terwujud. Wujud nyata prinsip transparansi yang dilakukan telah bersikap terbuka dan bertanggungjawab terhadap masyarakat sekitar. Hal ini dilakukan dengan langkah-langkah yang tegas dalam mengurangi peraturan dan prosedur yang menghambat kreatifitas masyarakat, memberi kesempatan kepada masyarakat untuk dapat berperan serta dalam proses penyusunan peraturan kebijakan, pelaksanaan, pengawasan pembangunan, serta dilakukan secara riil dan adil sesuai aspirasi dan kepentingan masyarakat. Prinsip transparansi ini tidak hanya berhubungan dengan hal-hal yang menyangkut keuangan, juga termasuk dalam hal keterbukaan dalam rapat-rapat, keterbukaan informasi, keterbukaan prosedur, keterbukaan register, keterbukaan menerima peran serta masyarakat.

Sesuai hasil penelitian terlihat tidak semua karyawan mengerjakan peraturan, prosedur pelaksanaan pekerjaan dengan baik. Kemungkinan ada sebagian karyawan tidak terbuka. Hal ini disebabkan persaingan antara karyawan untuk mendapatkan prestasi dengan kreatifitas karyawan agar memperoleh jabatan, golongan yang lebih tinggi. Meskipun begitu, karyawan tetap berusaha untuk memaksimalkan kinerja maupun prestasi melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik.

Akuntabilitas (*Accountability*)

Berdasarkan perhitungan diperoleh persentase secara keseluruhan 85,62%, sehingga disimpulkan bahwa prinsip akuntabilitas sangat terwujud. Prinsip akuntabilitas ini memuat kewenangan-kewenangan yang harus dimiliki oleh dewan komisaris dan direksi beserta kewajiban-kewajibannya kepada pemegang saham dan stakeholders lainnya. Dewan direksi bertanggung jawab atas keberhasilan pengelolaan perusahaan dalam rangka mencapai

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

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan tidak semua karyawan bekerja dengan dengan baik. Kemungkinan sebagian karyawan yang tidak begitu jelas melakukan peran dan fungsi serta tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Meskipun begitu, perusahaan berusaha agar karyawan dapat menetapkan pengambilan keputusan ataupun kinerja masing-masing pelaku bisnis dalam perusahaan dapat dimonitor, dinilai, dikritis atau dapat ditelusuri sampai bukti dasarnya.

Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Berdasarkan perhitungan diperoleh persentase secara keseluruhan 87,03%, sehingga dapat disimpulkan bahwa prinsip pertanggungjawaban sangat terwujud. Prinsip pertanggungjawaban ini menuntut pimpinan dan manajer perusahaan melakukan kegiatannya secara bertanggung jawab. Sebagai pengelola perusahaan hendaknya dihindari segala biaya transaksi yang berpotensi merugikan, seperti tersirat pada undang-undang, regulasi, kontrak maupun pedoman operasional bisnis perusahaan.

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan tidak semua karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik. Kemungkinan sebagian karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam pengelolaan perusahaan untuk menghindari tindakan yang mungkin bisa merugikan karyawan tersebut. Meskipun begitu, lebih banyak karyawan yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan perusahaan terhadap kebijakan, peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta peraturan perusahaan.

Analisis Korelasi Rank Spearman

Dari hasil pengolahan data didapat nilai Rank Spearman (r_s) = 0,607, nilai $r > 0$, artinya terjadi hubungan linier yang positif, dimana semakin besar nilai variabel *GCG* maka semakin besar nilai variabel prestasi kerja karyawan, atau semakin kecil nilai variabel *GCG* maka semakin kecil nilai variabel prestasi kerja karyawan dan berdasarkan kriteria penilaian bahwa nilai r_s 0,607 berada antara interval 0.60–0.799, artinya *GCG* mempunyai tingkat hubungan atau korelasi yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

Tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan pada taraf nyata 99 % artinya *GCG* mempunyai korelasi atau hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, jika *GCG* pada perusahaan tersebut terwujud maka prestasi kerja/kinerja karyawan akan terwujud pula begitu juga sebaliknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu prinsip-prinsip dari *GCG* itu sendiri, diantaranya adalah kewajiban/keadilan, keterbukaan, akuntabilitas dan pertanggungjawaban. Jika perusahaan memberikan perlakuan-perlakuan yang wajar/adil, terbuka, mengawasi dan menyeimbangkan antara hak dan tanggung jawabnya kepada karyawan dan begitu juga sebaliknya karyawan kepada pimpinan atau manajemen perusahaan, maka dengan demikian akan terwujud pula keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Prinsip penerapan *GCG* pada PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kebun Gunung Melayu Estate sangat terwujud baik itu kewajiban, transparansi, akuntabilitas dan pertanggungjawaban.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Rank Spearman (r_s) 0,607 artinya *GCG* mempunyai tingkat hubungan atau korelasi yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

Saran

Diharapkan lembaga perusahaan perkebunan senantiasa secara kontinu memberikan sosialisasi tentang GCG sekaligus perlu adanya panduan atau guideline yang jelas dan terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti, F. 2012. Analisis Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Perbankan *Go Public* Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2011. Universitas Sumatera Utara.
- Azhari, B. 2011. Corporate Social Responsibility. PT. Rajagrafindo Persada.
- Azhar, 2010. Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Go Public Indonesia. Universitas Sumatera Utara.
- Ghani, M. A. 2003. Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Perspektif. Ghalia.
- Gumilang, Gita. 2009. Pengaruh Peranan Audit Internal Terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero).
- Handayani, S. P. 2012. Analisis Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pusat Training PT. SIPEF GROUP di P.Siantar.
- Kartasapoetra, 1987. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- London Sumatera Indonesia. 2011. pp-london-sumatra-indonesia-annual-report-2011. www.Londonsumatra.com.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, 1993. Sistem Akuntansi. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE, YKPN.
- Nasution, H. 2014. Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perkebunan yg Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- Rivai, V. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan PT Raja Grafindo Persada.
- Sutedi, A. 2012. Good Corporate Governance. Edisi 1. Sinar Grafika.
- Sinaga. 2010. Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Terhadap Peningkatan Pendapatan Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi. Universitas Sumatera Utara.
- Sihombing, S. 2014. Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Return on Investment dan Return on Equity Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Indonesia Institute For Corporate Governance (IICG). Universitas Sumatera Utara.
- Simarmata, Y. 2013. Pengaruh Upah Lembur, Bonus dan Pengambilan Cuti Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Universitas Sumatera Utara.
- Siagian. S. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-19. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tadikapury V J. 2011. Penerapan Good Corporate Governance Pada PT. Bank X Tbk Kanwil X. Universitas Hasanuddin.
- Umar, H. 2010. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan PT. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, T. 2014. Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Profitabilitas Perusahaan. Universitas Diponegoro.



**SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN
SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
DEPARTEMEN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS GADJAH MADA
2017**