

# Visionist

Volume 10, Nomor 2 – September 2021

PENGARUH DISIPLIN SISWA DAN LINGKUNGAN BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA PADA KOMPETENSI KEAHLIAN BISNIS DARING DAN PEMASARAN DI KELAS XII SMKS NUSANTARA KECAMATAN BANJAR AGUNG KABUPATEN TULANG ..... <i>Eriec Juwita, Duma M G, Rico Dezi A, Hepiana Patmarina</i>	1-9
ANALISIS PEMBIAYAAN PROYEK STRATEGIS PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG MELALUI PENERBITAN OBLIGASI DAERAH (STUDI KASUS : PEMBANGUNAN PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA SAMPAH REGIONAL LAMPUNG) ..... <i>Niar Azriya, Deviana Sari, Aprianus John Risnad</i>	10-20
ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PT ANDIKA SPA KABUPATEN BADUNG BALI ..... <i>Ni Kadek Dwi P, Laila Retnani, Andre Kusuma Adi Putra</i>	21-25
ANALISIS IMPLEMENTASI DAN KOORDINASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEWUJUDKAN <i>GOOD CORPORATE GOVERNANCE</i> PADA PT BPRS BANDAR LAMPUNG ..... <i>Rico Dezi Afriansyah, Dewi Larasati, Riswan, Eriec Juwita</i>	26-32
ANALISIS MANAJEMEN ARUS KAS DAN KEBERLANGSUNGAN USAHA UMKM DI MASA PANDEMI COVID 19 (STUDI KASUS UMKM GABOVIRA) ..... <i>Robenson, Andala R P Barusman, Herry G. S, Nurdiawansyah</i>	33-42
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF ..... <i>Veronika Wiratna Sujarweni, Aminah, Habbiburahman</i>	43-54
ANALISIS IMPLEMENTASI PENGELOLAAN TRAKSAKSI NON TUNAI TERHADAP <i>GOOD GOVERNANCE</i> PADA PEMERINTAH KOTA METRO ..... <i>Hesti Widi Astuti, Ika Wahyu Siswanti, Haninun</i>	55-61
MANAJEMEN KESEHATAN LINGKUNGAN MELALUI METODE SANITASI TOTAL BERBASIS MASYARAKAT ..... <i>Zainal Muslim, Suami Indarwati</i>	62-66

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 10	Nomor 2	Halaman 1 – 66	Bandar Lampung September 2021	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 10, Nomor 2 – September 2021

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# ANALISIS IMPLEMENTASI DAN KOORDINASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEWUJUDKAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA PT BPRS BANDAR LAMPUNG

Rico Dezi Afriansyah<sup>1</sup>, Dewi Larasati<sup>2</sup>, Riswan<sup>3</sup>, Eric Juwita<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bandar Lampung

<sup>2</sup>Universitas Bandar Lampung

<sup>3</sup>Universitas Bandar Lampung

<sup>4</sup>Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail : [dewi.larasati249@gmail.com](mailto:dewi.larasati249@gmail.com)

## Abstrak

*Penelitian ini memiliki tujuan yaitu agar mengetahui dan menganalisis Implementasi dan Koordinasi Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance Pada PT BPRS Bandar Lampung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 responden sebagai sampel dan objek penelitian dalam hal ini adalah seorang Direktur Utama dan Direktur PT BPRS Bandar Lampung. Metode mengumpulkan data yang peneliti lakukan dengan cara melakukan wawancara langsung dengan Direut serta Direktur PT BPRS Bandar Lampung. Sedangkan analisis yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis penelitian ini dengan purposive sampling.*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan dalam mengelola sumber daya manusia pada PT BPRS Bandar Lampung yaitu dengan merealisasikan rencana sesuai dengan visi dan misi perusahaan serta perbedaan persepsi antar karyawan yang berbeda disatukan dengan cara komunikasi yang efektif dan efisien, dalam pelaksanaan implementasi good corporate governance pada PT BPRS Bandar Lampung telah sejalan dengan ketentuan yang berlaku tentang Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 yaitu tentang Penerapan GCG pada Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) yaitu dengan menerapkan prinsip-prinsip GCG sebagai landasan perusahaan dan pedoman dalam pembentukan karakter karyawan serta memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang baik.*

**Kata Kunci:** *Sumber Daya Manusia, Good Corporate Governance*

## Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi menuntut perusahaan untuk siap menghadapi tantangan dunia bisnis, sumber daya manusia yang ditimbulkan oleh tantangan tersebut bersifat responsif, produktif dan mampu melakukan inovasi yang bermanfaat bagi seluruh lapisan masyarakat khususnya perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memerhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis bakat untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mencapai kesuksesan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2018), manajemen sumber daya manusia ialah sebuah seni dan ilmu dalam mengatur hubungan dan peran kerja, sehingga dapat membantu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jika fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, dan faktor pendukung lainnya dapat memenuhi. Salah satu elemen terpenting yang dapat mendukung operasional perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Sutrisno, (2014) pun mengeluarkan pendapat jika fokus SDM atau sumber daya manusia ialah bagaimana ia memiliki suatu kontribusi kepada organisasi, yaitu perlakuan terhadap kontribusinya, kualitas dan kemampuan yang akan tentukan hidupnya. Acuan dari sumber daya manusia pada sumber daya manusia ialah manusia yang punya akal, rasa, keterampilan, dorongan, keinginan, daya, pengetahuan, dan karya (rasa, karsa, dan rasio).

Perbankan syariah memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia dan wajib menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (GCG). Ketentuan ini sejalan dengan pengesahan Undang-undang Nomor 21 tentang yang mewajibkan bank syariah untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik sesuai dengan

prinsip-prinsip GCG ialah Perbankan Syariah Tahun 2008, dikarenakan jika terdapat ketidaksesuaian antara tata kelola bank dan prinsip syariah, dapat mengakibatkan berbagai risiko, terutama risiko reputasi pada perbankan syariah.

Latar belakang perumusan peraturan ini adalah bahwa penerapan GCG pada industri perbankan syariah harus sesuai dengan prinsip-prinsip hukum syariah, sebab Lembaga keuangan Islam memiliki pengawasan yang lebih banyak dari lembaga keuangan non-Islam. Selain berada dalam pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), lembaga keuangan syariah juga berada dalam pengawasan Dewan Pengawas Syariah (DPS). Dewan Pengawas Syariah melakukan pengawasan untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip hukum Islam yang tertuang pada Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN), yang telah atau belum diserap oleh peraturan perundang-undangan. Penerapan *good corporate governance* pada perbankan syariah sangat penting, sebagai wujud nyata dari peningkatan kepercayaan masyarakat dan peningkatan kinerja perbankan syariah. Artinya tidak ada jaminan bahwa jika nama suatu organisasi mengandung nama syariah maka otomatis organisasi tersebut akan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

**Tabel 1. Komposisi Karyawan PT BPRS Bandar Lampung**

<b>Nama</b>	<b>Level Organisasi</b>
Ahmad Rahman Mustafa	Dewan Komisaris
Yusran Effendi	Anggota Dewan Komisaris
Ismail Saleh	Dewan Pengawas Syariah
Syamsul Hilal	Anggota Dewan Pengawas Syariah
Ridwansyah	Direktur Utama
Marsono	Direktur
Dephi Wibowo	Kepala Bagian Pemasaran
Rosnila Pragestin Marcel	Kepala Bagian Personalia
Bambang Hermanto	Kepala Cabang Lampung Selatan
Ahmad Ferdiansyah	Personalia
Jumhuri	Accounting
Putri Deli	Funding Officer
Berlian Feni A.	Account Officer
Septi Mastaliza	Account Officer
Dede Ali Ma'rifat	Administrasi Pembiayaan
Heru Nurcahyadi	Administrasi Pembiayaan
Siti Suryati	Administrasi Pembiayaan
Fitri Wahyuni Sara	Customer Service
Siti Nurvina	Customer Service
Adi Purnomo Haki	Informasi Teknologi
Misna Warita	Kasir
Putri Cynthia Dewi	Kasir
Alip Prasetya	Tim Remedial
Amirrudin	Tim Remedial
Andri Irawan	Tim Remedial
Astrida Alam	Tim Remedial
Juni Azwan	Tim Remedial
Muhamad Rizky Kurniawan	Tim Remedial
Muhammad Tias Saputra	Tim Remedial
Rinaldy Tri Saputra	Tim Remedial
Ruly Ramadani	Tim Remedial

Zuli Akmaliah	Tim Remedial
Mochamad Rama Fernuari	Satpam
Aldian Kholil	Office Boy
Sukarna	Supir

Sumber : Data Primer, 2021

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT BPRS Bandar Lampung, sebuah lembaga keuangan perbankan yang memiliki badan hukum perseroan terbatas yang pelaksanaannya kegiatan operasional nya menggunakan landasan hukum Islam. PT BPRS Bandar Lampung memiliki 35 orang karyawan yang terdiri dari 2 orang Dewan Komisaris, 2 orang Dewan Pengawas Syariah, 2 orang Direksi dan 29 karyawan yang terdiri dari 3 orang Kepala Bagian, 3 karyawan non-staf dan 23 karyawan staf.

Mengingat besarnya jumlah karyawan di PT BPRS Bandar Lampung, maka membuat penulis ingin mengkaji bagaimana PT BPRS Bandar Lampung dapat mengelola sumber daya manusia dengan menyatukan persepsi karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan dan menganalisis penerapan prinsip-prinsip GCG yang berlaku sesuai dengan undang-undang mengingat situasi saat ini menunjukkan perkembangan perbankan syariah di Indonesia yang cukup berkembang, namun tidak diiringi dengan latar belakang pendidikan yang memadai dan keadaan ini di dukung dengan fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa proporsi SDM yang bekerja di perbankan syariah tergolong tinggi. PT BPRS Bandar Lampung dapat dipilih karena menganut nilai- nilai Islam dan menganut prinsip keterbukaan dan keadilan yang dapat membantu mendorong pertumbuhan ekonomi, mengingat perbankan syariah berperan penting tidak hanya dalam mengalokasikan dana masyarakat, tetapi juga dalam penghimpunan dana zakat, infaq, sedekah (ZIS).

### *Implementasi Sumber Daya Manusia*

Menurut bahasa, implementasi mempunyai arti penerapan atau pelaksanaan. Menurut Mulyadi (2015), Acuan suatu tindakan yang dilakukan agar tercapainya satu atau lebih tujuan yang direncanakan dalam keputusan disebut dengan implementasi. Tindakan ini ditujukan untuk mengubah pengambilan keputusan menjadi pola operasional, dan menemukan perubahan besar dan kecil berdasarkan keputusan sebelumnya, dan mendeskripsikan tindakan yang akan diambil setelah mencapai tujuan tersebut.

Dalam sebuah organisasi, setiap pemimpin perlu mengoordinasikan aktivitas anggotanya. Anggota tersebut dapat menyelesaikan tugas dalam organisasi dengan cara berkomunikasi dengan bawahan dan menugaskan pekerjaan kepada mereka, sehingga manajer dan setiap bawahan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, tanpa adanya koordinasi maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

### *Sumber Daya Manusia*

Hasibuan (2018), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni yang mengendalikan hubungan dan peran tenaga kerja yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen yang baik berarti perusahaan dapat menjalankan fungsi manajemennya dengan baik. Unsur-unsur fungsi manajemen yang baik adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, pengarahan, dan pengendalian. Sumber daya manusia memiliki tujuan yaitu antara lain untuk meningkatkan karyawan dalam berkontribusi dalam organisasi terhadap terwujudnya produktivitas.

Sumber daya manusia adalah motor penggerak suatu perusahaan (lembaga atau organisasi) dan merupakan aset yang harus dilatih dan dikembangkan sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi kerja. Menurut Mochamad Hanafi (2018), perencanaan didasarkan pada kebutuhan, dan rekrutmen dilakukan melalui media dan berbagai tahapan seleksi untuk memperoleh sumber daya manusia berdasarkan kualifikasi dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya. Sudarmanto (2009) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan pilar utama sebuah organisasi dan memajukan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya.

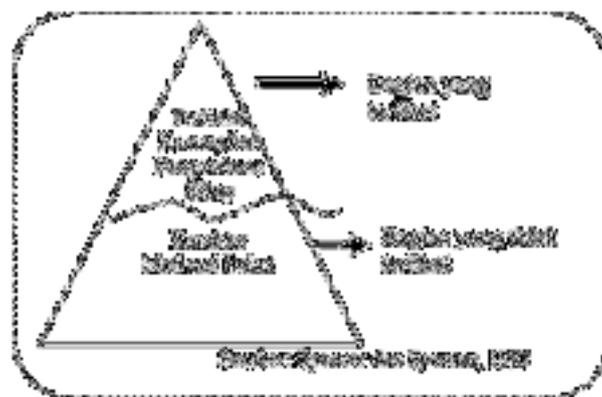
### *Kompetensi*

Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai dasar perilaku untuk menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai, pengetahuan, atau keterampilan, dan perilaku. Kompetensi dasar ini diwujudkan dalam perilaku kinerja yang dapat dievaluasi. Menurut Spencer dan Spencer, kompetensi sumber daya manusia mencakup 5 (lima) kompetensi, yaitu :

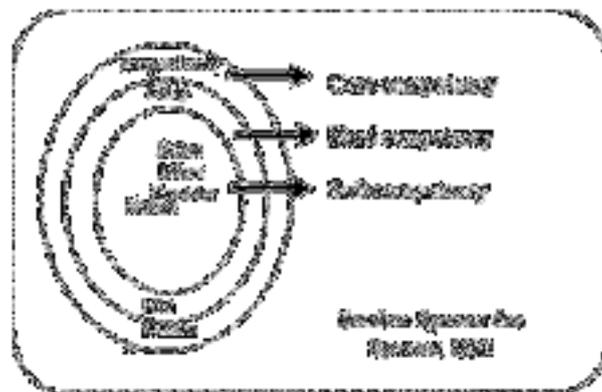
- 1) Motif (*motives*) adalah segala sesuatu yang terus dipikirkan atau diinginkan seseorang untuk mengambil tindakan. Misalnya, berperan penting dalam organisasi untuk memotivasi karyawan.
- 2) Sifat (*traits*) adalah menggambarkan emosi seseorang secara umum dalam situasi tertentu. Misalnya, saat seseorang bisa mengendalikan emosi dan berani mengambil keputusan.

- 3) Konsep diri (*self concept*) ialah cara memandang serta sikap manusia terhadap dirinya sendiri yang dibentuk melalui interaksi dengan lingkungan. Misalnya, mampu menerima kritik dan saran dari orang lain.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi tak terbatas yang diketahui atau diketahui seseorang. Misalnya, mampu berpikir kritis.
- 5) Keterampilan (*skill*) adalah bakat yang melekat pada seseorang sebagai potensi. Misalnya, memiliki kemampuan komunikasi yang baik.

Di sisi lain, konsep kompetensi yang diintegrasikan ke dalam manajemen sumber daya manusia memberikan peluang yang lebih baik untuk penerapan kebijakan dan metode manajemen sumber daya manusia. Hal ini terlihat dari keberhasilan karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Beberapa perusahaan mensyaratkan karyawannya memiliki soft skill atau hard skill, namun hal ini tidak dapat menjamin bahwa karyawan secara objektif akan memiliki kinerja yang baik dan benar. Untuk mempermudah pemahaman, Spencer dan Spencer (1993) mendeskripsikan model kompetensi yang dapat digunakan untuk membedakan kompetensi yang ada pada seseorang. Model kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer disebut model gunung es (iceberg).



Gambar 1. Kompetensi Model Gunung Es (Iceberg Model)



Gambar 2. Kompetensi Permukaan dan Pusat (*Central and Surface Competencies*)

Cadbury Committe menunjukkan bahwa tata kelola perusahaan merupakan sepaket peraturan yang digunakan untuk menentukan hubungan internal dan eksternal antara hak dan tanggung jawab pemegang saham, manajer, kreditor, pemerintah, karyawan dan pemangku kepentingan lainnya. Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) menerbitkan Pedoman GCG sebagai acuan bagi perusahaan dalam menerapkan GCG. Pedoman tersebut bertujuan untuk mengoptimalkan nilai perusahaan bagi pemegang saham dengan memperhatikan pemangku kepentingan lainnya. Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* terdapat pedoman umum *good corporate governance* atau biasa disingkat dengan TARIF, dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Keterbukaan (*transparency*), perusahaan dituntut untuk memberikan informasi yang cukup akurat dan tepat waktu kepada pemangku kepentingan, serta informasi tentang proses kegiatan dan detail keuangan perusahaan yang mudah dipahami dan diakses oleh publik.
- 2) Akuntabilitas (*accountability*), perusahaan dituntut untuk memperjelas sistem pertanggungjawaban, fungsi dan sistem antara pemegang saham, dewan komisaris, dan dewan direksi.

- 3) Tanggung jawab (*responsibility*), perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam kegiatan usahanya dan perusahaan bertanggung jawab kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan.
- 4) Kemandirian (*independency*), perusahaan untuk bertindak secara objektif sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing tanpa ada tekanan, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perkembangan perusahaan.
- 5) Kesetaraan (*fairness*), perusahaan dituntut untuk memberikan perlakuan yang adil dalam mewujudkan hak-hak pemangku kepentingan.

## Metodologi

Peneliti menggunakan beberapa jenis pendekatan pada penelitian ini yakni deskriptif kualitatif. SATU penelitian yang bermaksud untuk paham suatu fenomena tentang yang terjadi pada subjek di dalam penelitian contohnya perilaku, cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah adalah Penelitian kualitatif. Penelitian ini tidak memakai populasi, namun memakai *social situation* ataupun terdapat atas tiga elemen dalam situasi penelitian ini yakni, tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*) yang secara sinergis melakukan interaksi. Pada penelitian ini peneliti memanfaatkan beberapa desain penelitian yakni peneliti mengamati fenomena sehari-hari dengan melakukan wawancara mendalam, observasi dan telaah dokumen yang biasa disebut juga sebagai yang mengacu pada etnologi.

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai koordinasi sumber daya manusia pada PT BPRS Bandar Lampung mengemukakan bahwa PT BPRS Bandar Lampung akan selalu mengoordinasikan pekerjaannya dalam menjalankan kegiatan bisnis dan selalu memperhatikan dampak baik dan dampak buruk yang akan dihadapinya. Mempertimbangkan faktor penghambat yang ada, hendaknya tidak dijadikan sebagai penghambat pencapaian tujuan PT BPRS Bandar Lampung. Menurut Hasibuan, koordinasi merupakan kegiatan yang menitikberatkan pada integrasi dan pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, PT BPRS Bandar Lampung memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengikuti pendidikan yang Bank Indonesia adakan, OJK (Otoritas Jasa Keuangan), Perbarindo, Asbisindo, Perbamida atau lembaga lainnya. *In house training* merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh PT BPRS Bandar Lampung yang bertujuan untuk lebih memahami tentang ilmu perbankan syariah dan ekonomi syariah agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada nasabah dan memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Dalam melakukan koordinasi yang baik, dibutuhkan komunikasi yang baik dengan para bawahan, apabila kemampuan dalam berkomunikasi dapat dikembangkan dan dijadikan sebagai suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia, tidak hanya dikalangan para pemimpin tetapi juga di kalangan para anggota perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Melalui komunikasi yang baik maka akan terbentuk koordinasi. Komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen dan disetiap bidang pekerjaan. Komunikasi yang baik akan membawa hasil yang baik, bertanggung jawab atas setiap pekerjaan dan mampu bekerja secara tim adalah kunci sukses mencapai tujuan. Berkat kerja keras, PT BPRS Bandar Lampung berhasil meraih penghargaan sebagai TOP BUMD Award 2020 dalam kategori BPR dan TOP CEO BUMD Award 2020. Keberhasilan PT BPRS Bandar Lampung dalam mencapai tujuannya sejalan dengan tujuan utama manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kontribusi karyawan kepada perusahaan sehingga dapat mengandalkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, kompetensi sumber daya manusia menjadi penting karena dapat meningkatkan efisiensi rekrutmen berdasarkan kualifikasi perusahaan yang ada, melibatkan karyawan dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan perusahaan, memberikan evaluasi kinerja yang objektif, meningkatkan kepercayaan dalam pengambilan keputusan dan membantu perusahaan beradaptasi jika terjadi akuisisi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai implementasi *good corporate governance* mengemukakan bahwa, PT BPRS Bandar Lampung. PT BPRS Bandar Lampung telah menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (GCG) sesuai dengan ketentuan Peraturan Bank Indonesia (PBI) Nomor 11/33/PBI/2009 tentang Penerapan GCG pada Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS). Prinsip GCG tidak hanya dapat digunakan sebagai landasan yang kokoh bagi pelaksanaan pengelolaan perusahaan, tetapi juga sebagai prinsip dalam membangun karakter karyawan. Penerapan tata kelola perusahaan yang baik sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 diharapkan dapat meningkatkan rasa aman dan kepercayaan masyarakat dan pemegang saham, serta membantu perusahaan meminimalkan risiko yang dihadapi dalam kegiatan usahanya. PT BPRS Bandar Lampung juga menggunakan asuransi jiwa bagi seluruh nasabah yang bertransaksi di PT BPRS Bandar Lampung dan telah meraih penghargaan TOP BUMD 2020 kategori BPR yang

secara jelas menunjukkan penerapan tata kelola perusahaan yang baik. PT BPRS Bandar Lampung menyakini bahwa tata kelola perusahaan yang baik tidak hanya menjadi landasan yang kokoh dalam menjalankan suatu perusahaan, tetapi juga sebagai cara untuk mengelola sumber daya, memperlakukan sumber daya manusia tanpa memandang status, mengalokasikan sebagian dana perusahaan untuk kesejahteraan masyarakat melalui zakat, dan memberikan bantuan kepada lingkungan sekitar. Memberikan motivasi kepada seluruh karyawan agar meningkatkan kinerjanya dengan memberikan kesempatan promosi kepada seluruh karyawan dan menjaga transparansi dalam setiap kegiatan operasional perusahaan dan informasi kepada publik dengan melindungi seluruh kepentingan nasabah, serta mengambil keputusan secara musyawarah dan bersifat objektif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai implementasi dan koordinasi sumber daya manusia dalam mewujudkan *good corporate governance* pada PT BPRS Bandar Lampung mengemukakan bahwa, PT BPRS Bandar Lampung merupakan salah satu bank pembiayaan rakyat syariah yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Lampung dengan memiliki fungsi yang sama seperti pada bank pada umumnya yakni sebagai lembaga intermediasi yang menghimpun dana, menyalurkan dana dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keberadaan PT BPRS Bandar Lampung tidak diiringi sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan yang sesuai. Hal tersebut dipengaruhi oleh fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa proporsi sumber daya manusia yang bekerja di PT BPRS Bandar Lampung cukup besar. Namun sebagian besar sarjana yang bekerja di sana tidak memiliki linear ilmu yang sebidang, hal tersebut tentu mengganggu perkembangan perbankan syariah di Indonesia. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut diperlukan persiapan, yaitu dengan memberikan pelatihan dan pengembangan. PT BPRS Bandar Lampung berkeyakinan bahwa kemajuan perusahaan berasal dari sumber daya manusia perusahaan, dan ketersediaan sumber daya manusia tersebut sesuai dengan kemampuan dan kualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, PT BPRS Bandar Lampung memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengikuti pendidikan yang diselenggarakan oleh Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan, Perbarindo, Asbisindo, Perbamida atau lembaga lainnya dan melaksanakan kegiatan berupa *in house training* yang diadakan PT BPRS Bandar Lampung. Dalam proses penerapannya, PT BPRS Bandar Lampung telah menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia No. 11/33/PBI/2009. Prinsip-prinsip GCG yang diterapkan pada perusahaan digunakan sebagai landasan yang kokoh bagi pelaksanaan pengelolaan perusahaan dan mematuhi *shariah compliance* dalam kegiatan usahanya dengan diawasi oleh Dewan Pengawas Syariah, serta digunakan sebagai pedoman untuk mengatur sikap dan perilaku karyawan sesuai dengan prinsip-prinsip GCG.

## *Kesimpulan dan Implikasi*

### *Kesimpulan*

Berdasarkan kegiatan yang dilakukan peneliti dari hasil pengumpulan data, maka hasil penelitian dan analisis data dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan dalam mengelola sumber daya manusia pada PT BPRS Bandar Lampung yaitu dengan merealisasikan rencana yang sudah direncanakan dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan serta perbedaan persepsi antar karyawan yang berbeda disatukan dengan cara komunikasi yang efektif dan efisien.
2. Pelaksanaan implementasi *good corporate governance* pada PT BPRS Bandar Lampung telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 tentang Penerapan GCG pada Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS).
3. Pelaksanaan *good corporate governance* pada PT BPRS Bandar Lampung dengan menerapkan prinsip-prinsip GCG sebagai landasan perusahaan dan pedoman dalam pembentukan karakter karyawan serta memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang baik.

### *Implikasi*

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, adapun saran-saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT BPRS Bandar Lampung tetap merealisasikan rencana yang sudah sesuai dengan visi dan misi perusahaan dan tetap memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan sesuai dengan bidang pekerjaan.
2. Sebaiknya PT BPRS Bandar Lampung tetap mempertahankan dan meningkatkan kembali implementasi GCG sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan industri perbankan syariah yang sehat dan tangguh.
3. Sebaiknya PT BPRS Bandar Lampung tetap mengelola sumber daya manusia yang dipekerjakan oleh PT BPRS Bandar Lampung sesuai dengan kualifikasi dan kemampuannya, serta tetap menerapkan prinsip-prinsip GCG sebagai landasan pokok perusahaan dan sebagai pedoman dalam pembentukan karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

4. Sebaiknya bagi penelitian selanjutnya, dapat menambah jumlah informan karena penelitian ini dibatasi oleh jumlah informan, informan penelitian ini hanya terdiri dari para petinggi PT BPRS Bandar Lampung saja. Sehingga masih ada keterbatasan peneliti untuk mewawancarai karyawan staf dan non staf lainnya secara langsung. Harapan kedepannya bagi peneliti selanjutnya agar karyawan staf dan non staf mampu memberikan informasi terkait implementasi dan koordinasi sumber daya manusia dalam mewujudkan *good corporate governance* agar lebih relevan serta mengembangkan dan menambah variabel ini dengan variabel lainnya yang diduga kuat dapat memengaruhi sumber daya manusia dan *good corporate governance*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hanafi, Mochamad. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. 4. (1) : 31.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009.
- Peraturan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.
- Sejarah Berdirinya Bank Syariah Bandar Lampung: [www.banksyariahbandarlampung.co.id](http://www.banksyariahbandarlampung.co.id).
- Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe., (1993). Competence at Work., Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.