

Penerapan Lima Prinsip Inti Tata Kelola (*Good Corporate Governance*) terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia

Alifian Nugraha^{1*}, Edy Wahyudi², Supranoto³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan, Indonesia

^{2,3} Universitas Jember, Indonesia

* iandgraha@email.com

Abstract. Tata kelola yang baik merupakan landasan penting bagi keberhasilan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan lima prinsip inti tata kelola yang baik yaitu transparansi, akuntabilitas, partisipasi, responsivitas, dan kepatuhan terhadap hukum dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi manajemen SDM. Melalui tinjauan literatur dari sumber seperti Google Scholar dan Scopus, penelitian ini menemukan bahwa penerapan prinsip-prinsip ini secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan produktif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi praktisi dan akademisi dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang lebih efektif. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan prinsip-prinsip ini secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan produktif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi praktisi dan akademisi dalam mengembangkan strategi manajemen SDM yang lebih efektif.

Kata Kunci: Tata kelola yang baik, Manajemen sumber daya manusia, Transparansi, Akuntabilitas, Partisipasi, Responsivitas.

1. Pendahuluan

Tata kelola yang baik telah diakui secara luas sebagai faktor kunci dalam keberhasilan organisasi di berbagai sektor (Munadil dkk., 2024). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan kinerja karyawan. Artikel ini membahas penerapan lima prinsip inti tata kelola yang baik dalam manajemen SDM dan dampaknya terhadap efektivitas organisasi. Good Corporate Governance (GCG) atau tata kelola yang baik merupakan sistem yang dirancang untuk mengarahkan dan mengendalikan perusahaan dalam mencapai tujuan utama mereka dengan cara yang transparan, akuntabel, dan beretika. Penerapan prinsip-prinsip inti GCG, yaitu transparansi, akuntabilitas, responsivitas, partisipasi, dan kepatuhan terhadap hukum, tidak hanya penting dalam pengelolaan keuangan dan operasional perusahaan, tetapi juga sangat relevan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (Pasya, 2017) Manajemen SDM yang baik akan memastikan bahwa perusahaan dapat merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan talenta yang diperlukan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang (Firman dkk., 2023). Good Corporate Governance (GCG) merupakan sistem yang dirancang untuk mengarahkan dan mengendalikan perusahaan dalam mencapai tujuan utama mereka dengan cara yang transparan, akuntabel, dan beretika (Njatrijani dkk., 2019) Penerapan prinsip-prinsip inti GCG, yaitu transparansi, akuntabilitas, responsivitas, partisipasi, dan kepatuhan terhadap hukum, tidak hanya penting dalam pengelolaan keuangan dan operasional perusahaan, tetapi juga sangat relevan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (Nelpion dkk., 2023).

Manajemen SDM yang baik akan memastikan bahwa perusahaan dapat merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan talenta yang diperlukan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang (Widajanti, 2007) Karyawan yang kompeten dan termotivasi merupakan aset penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Namun, masalah seperti ketidakjelasan dalam kebijakan, kurangnya akuntabilitas, respons yang lambat terhadap keluhan karyawan, minimnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan pelanggaran hukum dapat menghambat efektivitas manajemen SDM (EDY, 2013) Penerapan prinsip-prinsip GCG diharapkan dapat mengatasi masalah-masalah ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang transparan, akuntabel, responsif, partisipatif,

dan patuh hukum (Kusmayadi dkk., 2015). Transparansi dalam kebijakan dan keputusan perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan, sementara akuntabilitas dan responsivitas dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan kepuasan mereka.(Sofyani dkk., 2020). Partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka, serta kepatuhan terhadap hukum dapat mencegah risiko hukum dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil (Yusuf & Syarif, 2018). Dengan demikian, penelitian ini akan mengevaluasi sejauh mana penerapan prinsip-prinsip GCG dapat mendukung manajemen SDM yang efektif dan berkontribusi pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Penelitian tentang penerapan lima prinsip inti Tata Kelola Perusahaan (Good Corporate Governance) terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat penting karena membantu memahami pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, memastikan pemenuhan peraturan dan kepatuhan hukum, mengelola risiko, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan menciptakan nilai tambah bagi berbagai pemangku kepentingan. Dengan memahami bagaimana penerapan prinsip-prinsip GCG memengaruhi manajemen SDM, perusahaan dapat memperbaiki proses mereka, meningkatkan kinerja, dan menciptakan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan yang terlibat.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode literatur. Metode penelitian yang digunakan dalam kajian literatur melibatkan pengumpulan dan analisis sumber-sumber tertulis yang relevan untuk memahami penerapan lima prinsip inti Good Corporate Governance (GCG) terhadap manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Proses ini dimulai dengan mengidentifikasi topik dan tujuan penelitian yang spesifik, diikuti dengan pencarian literatur yang relevan dari berbagai sumber seperti buku, artikel jurnal, dan laporan penelitian. Setelah itu, literatur dievaluasi dan diseleksi berdasarkan relevansi dan kualitasnya, kemudian disintesis untuk mengidentifikasi tema, tren, dan kesenjangan yang ada (Cahyono dkk., 2019) Analisis kritis dilakukan untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan studi yang ada serta implikasinya terhadap pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2013). Hasil kajian ini kemudian ditulis secara sistematis, menyertakan referensi lengkap sesuai dengan gaya pengutipan akademis. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan teoretis tentang topik penelitian, meskipun tergantung pada data sekunder yang mungkin tidak selalu lengkap atau terkini.

3. Hasil dan Pembahasan

Penerapan lima prinsip inti *Good Corporate Governance (GCG)* pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dalam konteks keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan(Wildaniyati, 2017) Pertama, transparansi memastikan bahwa kebijakan dan prosedur SDM dipahami dengan jelas oleh karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan dipercaya(Fauzi & Manao, 2023) Kedua, akuntabilitas menegaskan tanggung jawab individu dalam organisasi, mendorong kinerja yang lebih baik dan mengurangi risiko perilaku tidak etis (Thoyibatun, 2012) Ketiga, responsivitas memfasilitasi pertukaran informasi yang cepat antara manajemen dan karyawan, memungkinkan penyesuaian strategis yang lebih adaptif terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan(Sutisna dkk., 2024) Keempat, partisipasi membangun rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan komitmen mereka terhadap visi dan nilai perusahaan (Diniarsa & Batu, 2023). Terakhir, kepatuhan terhadap hukum mengurangi risiko litigasi dan sanksi hukum, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman(Jahari & Artita, 2023) Secara keseluruhan, penerapan prinsip-prinsip GCG dalam manajemen SDM tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi dan kepuasan karyawan, tetapi juga memperkuat reputasi perusahaan dan meminimalkan risiko hukum dan reputasi.

3.1. Transparansi

Transparansi adalah prinsip penerapan pengungkapan informasi terkait kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM), kriteria penilaian kinerja, dan keputusan promosi secara terbuka melibatkan pemberian akses kepada karyawan terhadap dokumen-dokumen kebijakan perusahaan, penjelasan rinci tentang bagaimana kinerja mereka dinilai, serta transparansi dalam proses dan alasan di balik keputusan promosi (Sebayang dkk., 2023) Dengan membuka informasi ini, perusahaan memastikan bahwa semua karyawan memahami standar dan ekspektasi yang berlaku, serta merasa adil dalam proses evaluasi dan

promosi(Cahyadi dkk., 2023) Dampak positif dari pendekatan ini adalah peningkatan kepercayaan karyawan terhadap manajemen, karena mereka melihat bahwa keputusan dibuat secara objektif dan berdasarkan kriteria yang jelas(Abdullah, 2014) Selain itu, keterbukaan ini membantu mengurangi ketidakpastian di antara karyawan, yang sering kali menjadi sumber stres dan ketidakpuasan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif (Suprianto dkk., 2023)

Kurangnya transparansi dapat menyebabkan munculnya ketidakpercayaan di antara karyawan, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya (Hamdani, 2022) Ketidakjelasan informasi dapat menimbulkan spekulasi dan misinformasi yang merugikan perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan moral karyawan, reputasi yang buruk, serta potensi kehilangan investasi dan peluang bisnis.

3.2. Akuntabilitas

Penerapan akuntabilitas dalam organisasi melibatkan penetapan tanggung jawab yang jelas bagi setiap posisi, di mana masing-masing peran dijabarkan dengan detail mengenai tugas dan kewajibannya. Selain itu, evaluasi kinerja dilakukan secara objektif dengan menggunakan metrik dan indikator yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga penilaian terhadap kinerja karyawan menjadi lebih adil dan transparan (Widodo, 2020) Dampak dari penerapan ini adalah peningkatan rasa tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap tugasnya, karena karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dan bagaimana kinerja akan diukur (Adhari, 2021) Akibatnya, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target dan menjalankan tugas dengan lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Septiana dkk., 2023)

Tanpa akuntabilitas yang jelas, perusahaan mungkin mengalami inefisiensi dan kesalahan yang berulang. Karyawan mungkin merasa tidak bertanggung jawab atas tindakan mereka, yang dapat menurunkan kualitas kerja dan meningkatkan risiko fraud atau penyalahgunaan wewenang (Gunawan, 2021). Kurangnya akuntabilitas juga dapat menyebabkan pengambilan keputusan yang buruk, yang pada akhirnya merugikan kinerja dan profitabilitas perusahaan.

3.3. Partisipasi

Penerapan partisipasi karyawan dalam organisasi melibatkan mengikutsertakan mereka dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengembangan karir (Cahyadi dkk., 2023) Hal ini bisa dilakukan melalui forum diskusi, survei, atau komite perwakilan karyawan yang memberikan masukan dan saran terkait berbagai kebijakan dan inisiatif yang akan diterapkan (Rahardjo, 2021). Dengan melibatkan karyawan dalam proses ini, mereka merasa lebih dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap keputusan yang diambil, karena mereka berkontribusi langsung dalam pembentukannya. Dampaknya adalah peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa pendapat mereka dihargai dan diakui. Selain itu, keputusan yang dihasilkan cenderung lebih baik dan lebih tepat sasaran, karena mencerminkan kebutuhan dan aspirasi nyata dari mereka yang akan menjalani kebijakan tersebut sehari-hari, sehingga meningkatkan efektivitas dan keberhasilan implementasinya.

Tanpa partisipasi aktif dari karyawan dalam pengambilan keputusan, perusahaan mungkin kehilangan ide-ide inovatif dan wawasan penting dari mereka yang berada di garis depan operasional. Karyawan yang merasa diabaikan mungkin mengalami rendahnya rasa memiliki dan komitmen terhadap perusahaan. Ini dapat berujung pada tingkat turnover yang tinggi dan kesulitan dalam mempertahankan talenta terbaik.

3.4. Responsivitas

Penerapan responsivitas dalam organisasi melibatkan penyediaan saluran komunikasi yang efektif, seperti kotak saran, email khusus, forum daring, atau pertemuan tatap muka, untuk menerima dan menanggapi keluhan serta saran dari karyawan. Saluran ini harus mudah diakses dan dijaga kerahasiaannya untuk memastikan karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyampaikan masukan mereka (Rahardjo, 2021) Selain itu, penting untuk memiliki mekanisme yang cepat dan transparan dalam menindaklanjuti setiap keluhan atau saran yang diterima, termasuk memberi tahu karyawan tentang langkah-langkah yang diambil sebagai respons terhadap masukan mereka. Dampak dari penerapan responsivitas ini adalah peningkatan kepuasan karyawan, karena mereka merasa didengar dan dihargai. Dengan mendengarkan dan merespons masukan karyawan secara proaktif, organisasi dapat beradaptasi

lebih cepat terhadap perubahan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi, sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan (Bairizki, 2020)

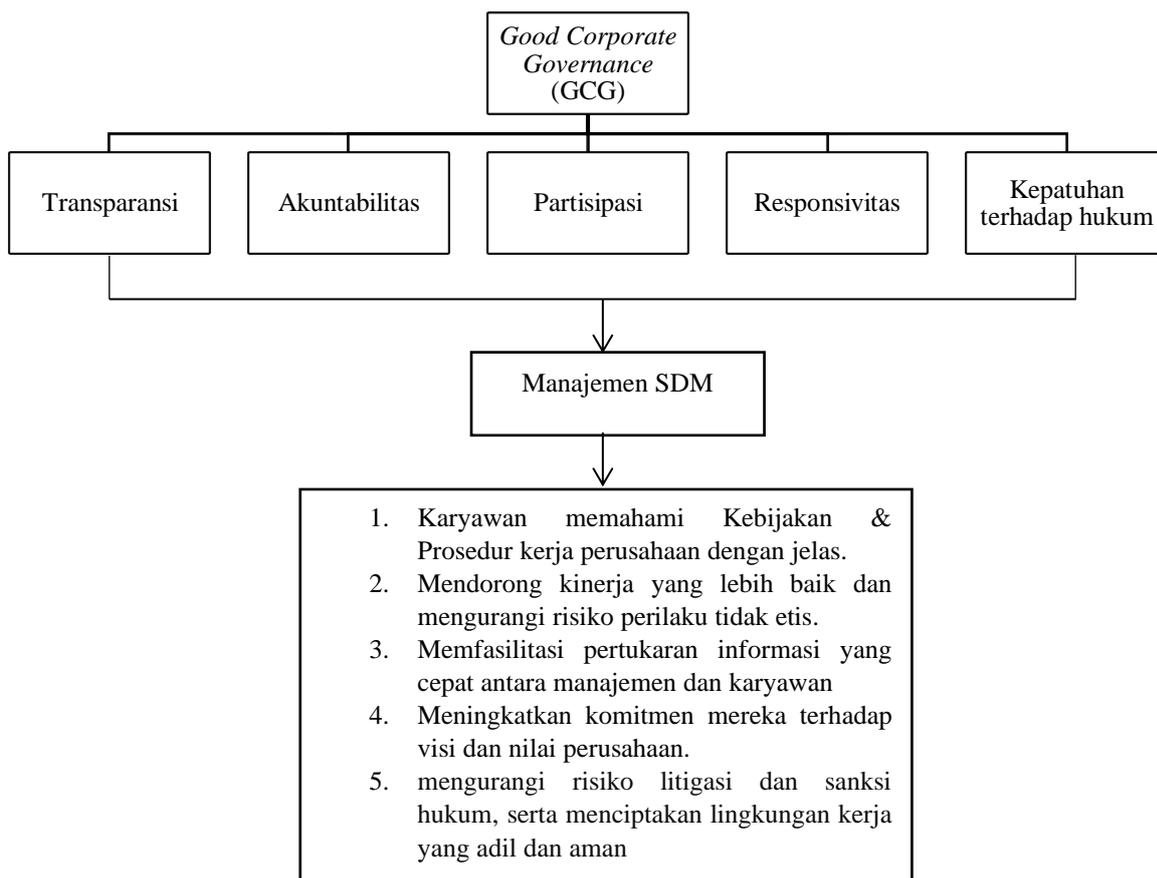
Kurangnya responsivitas terhadap keluhan dan saran karyawan atau pelanggan dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan ketidakpedulian. Karyawan yang merasa tidak didengar mungkin mengalami penurunan motivasi dan produktivitas. Selain itu, respons yang lambat terhadap perubahan pasar atau kebutuhan pelanggan dapat membuat perusahaan kehilangan daya saing dan pangsa pasar.

3.5. Kepatuhan terhadap Hukum

Penerapan kepatuhan terhadap hukum dalam kebijakan dan praktik Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan memastikan bahwa semua prosedur, aturan, dan tindakan yang diambil oleh perusahaan sesuai dengan peraturan dan Undang-Undang yang berlaku, termasuk Undang-Undang ketenagakerjaan, peraturan kesehatan dan keselamatan kerja, serta peraturan tentang diskriminasi dan hak asasi manusia (Komariah dkk., 2024). Hal ini bisa dilakukan melalui konsultasi dengan penasihat hukum, pelatihan rutin bagi karyawan dan manajer mengenai perubahan regulasi, serta audit internal untuk meninjau kepatuhan secara berkala (Hidayatullah, 2023) Dampak dari penerapan kepatuhan ini adalah menghindari risiko hukum yang dapat merugikan perusahaan secara finansial dan reputasi. Selain itu, kepatuhan terhadap hukum membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil, di mana hak-hak karyawan dihormati dan dilindungi, sehingga meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan karyawan serta memperkuat citra positif perusahaan di mata publik dan pemangku kepentingan (Radiansyah dkk., 2023)

Tidak mematuhi peraturan dan Undang-Undang dapat mengakibatkan sanksi hukum, denda, dan tuntutan hukum yang merugikan perusahaan secara finansial dan reputasi. Pelanggaran hukum juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak adil, yang dapat meningkatkan risiko kecelakaan, diskriminasi, dan konflik di tempat kerja. Selain itu, ketidakpatuhan hukum dapat merusak hubungan perusahaan dengan regulator dan pemangku kepentingan lainnya.

Gambar 1. Konsep signifikansi dari 5 prinsip GCG terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia



Good Corporate Governance (GCG) adalah kerangka kerja yang penting untuk memastikan perusahaan dikelola dengan baik, transparan, dan bertanggung jawab, serta berorientasi pada kepentingan jangka panjang pemangku kepentingan. Lima prinsip inti GC yaitu transparansi, akuntabilitas, responsivitas, partisipasi, dan kepatuhan terhadap hukum memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan ini (Ambadar, 2013). Transparansi memastikan bahwa semua tindakan dan keputusan perusahaan dapat diketahui oleh pemangku kepentingan. Dengan memberikan informasi yang jelas dan akurat, transparansi membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan, serta antara perusahaan dan pihak eksternal. Transparansi mencegah misinformasi dan kesalahpahaman yang dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang (Perdana & RAHARJA, 2014). Selanjutnya prinsip akuntabilitas memastikan bahwa setiap individu dalam perusahaan bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka. Penetapan tanggung jawab yang jelas dan evaluasi kinerja yang objektif mendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan integritas dan profesionalisme. Hal ini juga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi operasional (Rismawati & Mattalata, 2018)

Disisi lain, prinsip GCG yaitu responsivitas melibatkan kemampuan untuk menerima, menanggapi, dan menindaklanjuti masukan dan keluhan dari pemangku kepentingan dengan cepat dan tepat. Saluran komunikasi yang efektif dan tanggapan yang cepat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan karyawan serta pelanggan, dan memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebutuhan dan kondisi pasar (Raffles, 2011). Kemudian prinsip partisipasi mengacu pada keterlibatan pemangku kepentingan, khususnya karyawan, dalam proses pengambilan keputusan. Keterlibatan ini meningkatkan rasa memiliki dan motivasi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diakui dalam pembuatan kebijakan dan perencanaan strategis. Keputusan yang diambil dengan partisipasi aktif cenderung lebih diterima dan efektif karena mempertimbangkan perspektif dan kebutuhan yang lebih luas (Cahyadi dkk., 2023). Prinsip kelima yaitu, kepatuhan terhadap hukum memastikan bahwa semua tindakan dan kebijakan perusahaan sesuai dengan peraturan dan Undang-Undang yang berlaku. Hal ini mencegah risiko hukum yang dapat merugikan perusahaan secara finansial dan reputasi. Selain itu, kepatuhan hukum menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil, di mana hak-hak karyawan dihormati dan dilindungi (Anugerah, 2014).

Secara keseluruhan, penerapan lima prinsip inti GCG tidak hanya melindungi perusahaan dari risiko dan ketidakpastian, tetapi juga meningkatkan kinerja, reputasi, dan keberlanjutan jangka panjang. Prinsip-prinsip ini menjadi landasan yang kuat bagi manajemen untuk mengelola perusahaan secara efektif dan etis, sambil menciptakan nilai bagi semua pemangku kepentingan.

4. Kesimpulan

Penerapan lima prinsip inti tata kelola yang baik dalam manajemen sumber daya manusia terbukti memberikan berbagai manfaat signifikan, termasuk peningkatan transparansi, akuntabilitas, partisipasi, responsivitas, dan kepatuhan terhadap hukum. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan terus memperkuat penerapan prinsip-prinsip ini untuk mencapai tata kelola SDM yang lebih baik.

References*

- [1] Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 52.
- [2] Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Vol. 1)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- [3] Ambadar, J. (2013). *CSR dalam Praktik di Indonesia*. Elex Media Komputindo.
- [4] Anugerah, R. (2014). Peranan good corporate governance dalam pencegahan fraud. *Jurnal Akuntansi*, 3(1), 101–113.
- [5] Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.
- [6] Cahyadi, N., S ST, M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., BI, M. P., Khasanah, S. P., Kom, M., & Djajasinga, I. N. D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.

- [7] Cahyono, E. A., Sutomo, N., & Hartono, A. (2019). Literatur review; panduan penulisan dan penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 12(2), 12–12.
- [8] Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439–1456.
- [9] EDY, Y. J. (2013). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA MELALUI MODAL SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD. Universitas Hasanuddin.
- [10] Fauzi, A., & Manao, M. (2023). FAKTOR KEBIJAKAN KEDISIPLINAN SUMBER DAYA MANUSIA, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY “CSR”, PENINGKATAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. SKM. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67–80.
- [11] Firman, F. A., Budiman, R. F., Salewe, Y., & Karlis, K. (2023). Fungsi SDM Sebagai Pemain Strategik Manajemen Modal Insani dan Manajemen Talenta. *Journal of Creative Student Research*, 1(3), 289–303.
- [12] Gunawan, R. M. B. (2021). GRC (Good Governance, Risk Management, And Compliance)-Rajawali Pers. PT. RajaGrafindo Persada.
- [13] Hamdani, F. (2022). PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN BRAND IMAGE TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR KOSMETIK. Akuntansi.
- [14] Hidayatullah, H. (2023). MANAJEMEN RISIKO OPEASIONAL.
- [15] Jahari, A., & Artita, R. (2023). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA PESANGON BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA. *Case Law: Journal of Law*, 4(2), 79–100.
- [16] Komariah, N., Pd, M., Sentryo, I., Holid, A., S Pd I, S. M., Sam, R. N. F. A. R., SP, M. S., Sabil, S. E., Ardelia, A. S., & SEI, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- [17] Kusmayadi, D., Rudiana, D., & Badruzaman, J. (2015). Good corporate governance. *Hasil Reviewer*, 1–158.
- [18] Munadil, R., Mumang, A. B., & Arifin, I. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Pembangunan Jangka Panjang. *EDUSOS: Jurnal Edukasi dan Ilmu Sosial*, 1(01).
- [19] Nelpion, P., Savitri, E., Dianto, V., & Hasan, M. A. (2023). Pengaruh Implementasi Prinsip-Prinsip Tata Kelola Terhadap Laporan Keuangan Bumdes Di Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 7(1), 16–39.
- [20] Njatrijani, R., Rahmanda, B., & Saputra, R. D. (2019). Hubungan hukum dan penerapan prinsip good corporate governance dalam perusahaan. *Gema Keadilan*, 6(3), 242–267.
- [21] Pasya, N. (2017). Penerapan good corporate governance pada manajemen operasional, manajemen risiko, kepatuhan syariah dan dampaknya terhadap kinerja Bank BTN Syariah. *Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- [22] Perdana, R. S., & RAHARJA, R. (2014). Analisis Pengaruh Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2010-2012). *Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.

- [23] Radiansyah, A., Baroroh, N., Fatmah, F., Hulu, D., Syamil, A., Siswanto, A., Violin, V., Purnomo, I. C., & Nugroho, F. (2023). *MANAJEMEN RISIKO PERUSAHAAN: Teori & Studi Kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- [24] Raffles, R. (2011). Penerapan Good Corporate Governance Dalam Kaitannya Dengan Tata Kelola dan Pengembangan Kelembagaan Perbankan. *Jurnal Ilmu Hukum Jambi*, 2(3), 43268.
- [25] Rahardjo, D. A. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1–114.
- [26] Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan (Vol. 1)*. Celebes Media Perkasa.
- [27] Sebayang, T. E., Jati, P., Atmojo, K., Hayati, N., Elshifa, A., Safari, B., Syarifuddin, S., Siswanto, A., Afiyah, S., & Budiraharjo, J. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- [28] Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.
- [29] Sofyani, H., Ali, U. N. N. A., & Septiari, D. (2020). Implementasi Prinsip-Prinsip Tata Kelola yang Baik dan Perannya terhadap Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(2), 325–359.
- [30] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (19 ed.)*. Alfabeta.
- [31] Suprianto, K., SE, M., Yuliana, S. E., Suparman, S. E., Sudyarti, M. S., Utomo, K. W., Rama, M. I., Musin, Y., Sos, S., & Edi Sumarya, S. T. (2023). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [32] Sutisna, M. I., Adam, M., & Yunus, M. (2024). *Manajemen dan Organisasi*. Syiah Kuala University Press.
- [33] Thoyibatun, S. (2012). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi serta akibatnya terhadap kinerja organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(2), 245–260.
- [34] Widajanti, E. (2007). Perencanaan Sumberdaya Manusia yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, 7(2).
- [35] Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun budaya kerja pada instansi pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- [36] Wildaniyati, A. (2017). Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Pada Unit Usaha Syari'ah (Studi Pada Bri Syari'ah). *JURNAL EKOMAKS*, 3(2).
- [37] Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.