



Penerapan Prinsip Good Corporate Governance di Pondok Pesantren		Vol. 1, No. 2, 2024 (Hal. 87-100) https://journal.upy.ac.id/index.php/qrobss https://doi.org/10.31316/qrobss.v1i2.6687 E-ISSN: 3031 4968
Hendrayuda Suwarno <i>Muhammadiyah Boarding School (MBS) Islamic Boarding School, Yogyakarta</i> Corresponding Author Email: hendrayuda.suwarno@gmail.com		
Received: Juni 2023 Revised: Juli 2023 Accepted: Juli 2023 Online: Juli 2023	ABSTRACT	
Keywords: <i>Corporate Social Responsibility;</i> <i>Good Corporate Governance;</i> <i>Muhammadiyah Boarding School;</i> <i>Qualitative.</i>	The research aims to determine the application of the principles of Good Corporate Governance and Corporate Social Responsibility in Islamic Boarding Schools. The research was conducted at the Modern Muhammadiyah Boarding School (MBS) Islamic Boarding School in Yogyakarta in 2021/2022. This study employs a qualitative approach that begins with data and leads to conclusions. This study also translates research findings from the field into the researchers' language, using these data to explain the existing conditions. In this study, the data were analyzed by determining the lowest and highest score ranges: multiplying the number of respondents (n) by the lowest weight (1) and the highest (5), yielding a lowest GCG principles implementation score of 20 and a highest of 100. Then determine the range of scores for each criterion $(20(5-1))/5=16$. The study results indicated that the overall application of GCG principles was Good, with a total score of 419.3; thus, the assessment score $(419.3/5) = 83.86$.	

1. Pendahuluan

Setiap organisasi didirikan bertujuan untuk mempertahankan hidupnya (*going concern*) dan memperoleh profit. Tujuan organisasi diwujudkan dalam visi dan misi organisasi yang kemudian diterjemahkan dalam strategi organisasi. Kemampuan organisasi untuk mencapai apa yang menjadi tujuan didirikannya organisasi tersebut menunjukkan kinerja atau prestasi kerja (Igarni, 2012). Dalam organisasi untuk memaksimalkan sumber daya demi mencapai tujuan, organisasi menghadapi agency problem, dimana adanya konflik kepentingan antara principal (pemberi wewenang) dan agent (penerima wewenang) yang seharusnya memiliki arah yang sama, namun terkadang terdapat konflik yang membuat arah organisasi dari principal dan agent berbeda. Konflik ini disebut konflik keagenan (Tarmadi & Mardenia, 2019). Posisi agent yang sangat dominan dalam mengelola organisasi membuat agent sering keluar batas yang ditentukan dan melupakan esensi fungsinya, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan principal (Kolid & Bachtiar, 2014).

Pradana & Astika (2019) mengatakan bahwa dalam Teori Keagenan, konflik keagenan dan asimetri informasi membuat principal sulit mempercayai kinerja dari agent. Jika hal ini terus berlangsung dalam jangka panjang akan menghambat perkembangan organisasi. Menurut (Widodo, 2014), konflik ini dapat diatasi dengan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik atau lebih dikenal dengan istilah asing *Good Corporate Governance* (Romi, 2012). GCG memberikan kejelasan mengenai prosedur, struktur, serta wewenang dalam suatu organisasi. Sesuai dengan prinsip GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran. Inilah pentingnya penerapan GCG dalam organisasi (Oktafia & Basith, 2017; Pradana & Astika, 2019). Menurut Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance (KNKCG), di Indonesia tingkat penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) di dalam

organisasi masih rendah (Prasinta, 2012; Rossi & Panggabean, 2012). Banyak organisasi yang menerapkan prinsip GCG karena dorongan regulasi dan menghindari sanksi dibandingkan yang menganggap prinsip tersebut sebagai bagian dari membangun kultur organisasi yang berkelanjutan (Wibowo, 2010; Nurhayati, 2018).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa GCG sangat diperlukan untuk menjaga kinerja dan keberlangsungan sebuah organisasi, baik organisasi yang berorientasi profit maupun non profit. Dalam penelitian ini organisasi yang menjadi objek penelitian adalah Pondok Pesantren Muhammadiyah Boarding School Yogyakarta. Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School Yogyakarta atau terkenal dengan nama pondok pesantren MBS Jogja merupakan lembaga pendidikan berbasis pesantren yang terletak di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta dan telah berdiri selama 13 tahun. Pelajar atau biasa disebut santri yang belajar di pondok pesantren MBS Jogja berasal dari seluruh pelosok Indonesia dan sebagian negara Asia Tenggara dengan jumlah lebih dari 2400 orang. Pondok pesantren MBS Jogja memiliki guru dan karyawan berjumlah sekitar 400 orang (www.mbs.sch.id).

Peneliti juga melihat di pondok pesantren MBS Jogja, tokoh dan motivasi religiusitas sangat mempengaruhi aktivitas organisasi serta dikenal luasnya pondok pesantren MBS Jogja di Indonesia membuat peneliti tertarik untuk menganalisis implementasi GCG di Pesantren ini, apakah pengelolaan organisasi sudah baik juga berkelanjutan. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan implementasi penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility khususnya di lembaga pendidikan berbasis pesantren seperti pondok pesantren MBS Jogja agar dapat dijadikan evaluasi untuk menjadi organisasi yang lebih profesional.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penerapan prinsip-prinsip GCG dengan mendeskripsikan hasil temuan. Pendekatan penelitian kualitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan data yang terjadi di lapangan dengan cara menguraikan dan menginterpretasikan seperti apa yang ada di lapangan, serta menghubungkan sebab akibat terhadap sesuatu yang terjadi pada saat penelitian, dengan tujuan memperoleh gambaran realita mengenai penerapan prinsip-prinsip GCG. Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School Yogyakarta atau dikenal dengan pondok pesantren MBS Jogja. Pada saat peneliti melakukan observasi dan survei, ternyata ditemukan beberapa hal menarik untuk diteliti. Setelah mengajukan permohonan izin meneliti kepada pihak pondok pesantren MBS Jogja dan ada respon positif untuk melakukan penelitian.

Subjek dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang memiliki informasi terkait dengan penelitian, seperti: Wakil Direktur III Bidang Sumber Daya Manusia, Sekretaris Pondok, Kepala Sekolah SMP dan SMA, Para Wakil Kepala Sekolah, Kepala Bagian Sumber Daya Manusia, Kepala Bagian Humas dan staff, Kepala Kantor dan staff, Kepala Lab. IPA, Beberapa guru fungsional, Karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuisisioner, wawancara, dan studi literatur. Kuisisioner dalam penelitian ini disebarkan kepada 20 karyawan. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan Wakil Direktur III Bidang Sumber Daya Manusia.

Untuk menjawab permasalahan mengenai “Penerapan prinsip *Good Corporate Governance* dan *Corporate Social Responsibility* pada Pondok Pesantren”, ada beberapa langkah yang digunakan dalam menganalisis data, yaitu sebagai berikut:

- a. Menentukan rentang skor terendah dan tertinggi penerapan prinsip GCG dengan cara mengalikan jumlah responden (n) = 20 dengan bobot paling rendah yaitu 1 dan paling tinggi yaitu 5 sehingga diperoleh rentang skor penerapan prinsip GCG yang terendah = 20 dan tertinggi = 100.
- b. Menentukan rentang skala tiap kriteria dengan rumus adalah sebagai berikut (Umar, 2013):

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Dalam penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) = 20 dan jumlah alternatif jawaban tiap item (m) = 5, maka rentang skala tiap kriteria yang digunakan adalah:

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{20(5-1)}{5} = 16$$

- c. Menentukan skala penilaian tiap kriteria berdasarkan rentang skor terendah dan tertinggi serta menentukan klasifikasi penerapan prinsip GCG berdasarkan skor nilai yang diperoleh, sehingga dihasilkan tabel skor dan klasifikasi penerapan prinsip GCG seperti di bawah ini.

Tabel 1.Skor dan Klasifikasi per Item Penerapan Prinsip GCG

Skor	Klasifikasi Penerapan
85-100	Sangat Baik
69-84	Baik
53-68	Kurang Baik
37-52	Tidak Baik
20-36	Sangat Tidak Baik

- d. Menghitung hasil jawaban responden yang diperoleh melalui kuisioner dengan pilihan jawaban:

Sangat Setuju diberi bobot = 5

Setuju diberi bobot = 4

Kurang Setuju diberi bobot = 3

Tidak Setuju diberi bobot = 2

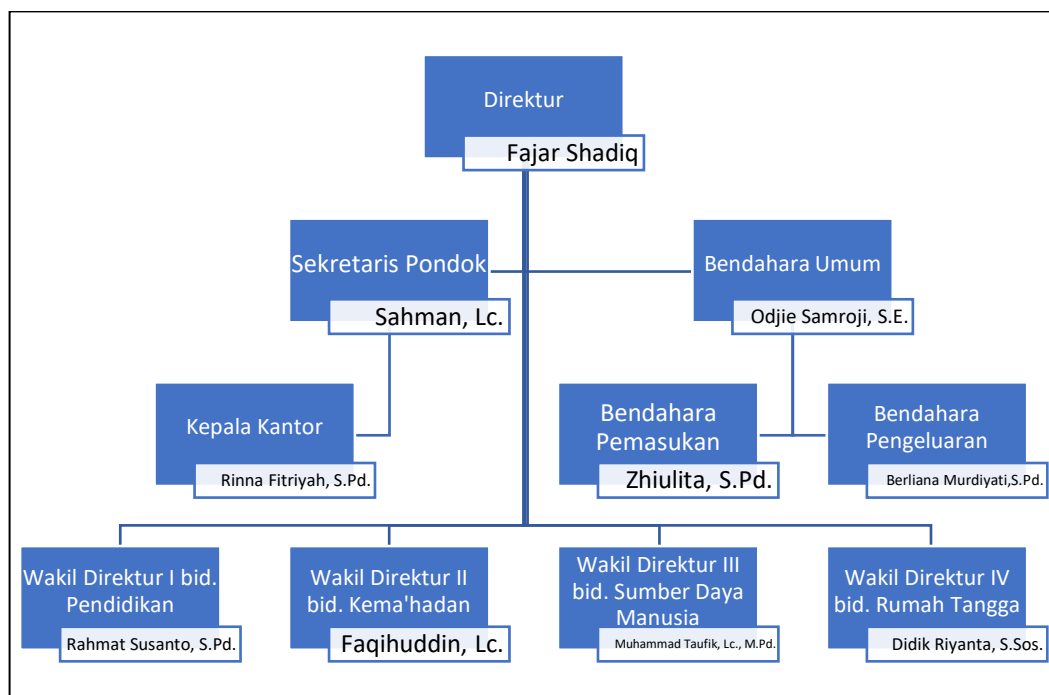
Sangat Tidak Setuju diberi bobot = 1.

- e. Menghitung skor rata-rata penerapan tiap prinsip GCG dengan cara membagi jumlah skor yang diperoleh tiap prinsip dengan jumlah item pernyataan yang ada pada prinsip tersebut.
- f. Menarasikan skor rata-rata penerapan prinsip GCG yang kemudian dilengkapi dengan data-data yang diperoleh melalui wawancara dan data yang diperoleh dari dokumentasi.
- g. Menghitung total skor dan rata-rata skor secara keseluruhan prinsip GCG.
- h. Menilai secara keseluruhan penerapan prinsip-prinsip GCG berdasarkan rata-rata skor dari prinsip GCG.
- i. Menganalisis dan mendeskripsikan penilaian dari rata-rata skor penerapan kelima prinsip GCG.

3. Hasil Penelitian

a. Profil Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School Yogyakarta

Pondok pesantren Muhammadiyah Boarding School atau yang lebih dikenal dengan MBS untuk pertama kali berdiri di pinggiran timur Kabupaten Sleman di Desa Bokoharjo Kecamatan Prambanan. Sejarah awal pendirian MBS tidak terlepas dari adanya keprihatinan para kader muda organisasi masa Islam besar yang ada di Indonesia, yaitu Muhammadiyah yang merasakan betapa minimnya generasi kader persyarikatan di wilayah Prambanan dan sekitarnya. Akhirnya munculah sebuah gagasan untuk mendirikan pesantren dengan muatan kurikulum terpadu antara umum dan pesantren. Tokoh muda yang memimpin para kader muda adalah Muhammad Nashirul Ahsan, Lc., yang kelak menjadi pendiri MBS mulai menggagas ide ini. Pencapaian MBS Yogyakarta adalah sebagai pesantren percontohan di Indonesia yang memadukan kurikulum umum nasional dengan kurikulum *syar'i* pesantren. Saat ini MBS Yogyakarta memiliki sekitar 400 karyawan dengan lebih dari 2400 santri yang belajar.



Gambar 1. Struktur Organisasi MBS

b. Deskripsi Responden Penelitian

Data penelitian yang digunakan, diperoleh peneliti dari kuesioner yang disebar oleh Wakil Direktur III Bidang Sumber Daya Manusia kepada karyawan yang memenuhi kriteria sebagai responden, yaitu karyawan dengan masa kerja minimal dua tahun dan yang dianggap memiliki pengetahuan terkait dengan penerapan prinsip GCG yang mewakili setiap divisi/ bagian di organisasi, yaitu 20 responden. Data responden berdasarkan pendidikan yang diperoleh dari kuesioner dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2. Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	1	5%
2	Diploma	1	5%
3	Sarjana	15	75%
4	Master	3	15%
Total		20	100%

c. Penilaian yang berkaitan dengan penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance di pondok pesantren MBS Jogja

a) Prinsip Transparansi

Berikut adalah tabel klasifikasi dan skor penerapan prinsip transparansi.

Tabel 3. Skor dan Klasifikasi Penerapan Prinsip Transparansi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					SKOR	KLASIFIKASI
		5	4	3	2	1		
a)	Transparansi							
1	Pondok Pesantren menyediakan dan menyampaikan semua informasi secara tepat waktu, jelas, dan akurat	45	40	0	2	0	87	Sangat Baik
2	Pondok Pesantren menyediakan media untuk menyampaikan informasi sehingga informasi mudah diakses	45	44	0	0	0	89	Sangat Baik
3	Pondok Pesantren mengungkapkan informasi atau hal-hal penting untuk pengambilan keputusan	40	44	3	0	0	87	Sangat Baik
4	Pondok Pesantren telah membuat kebijakan-kebijakan secara tertulis	45	36	6	0	0	87	Sangat Baik
5	Pondok Pesantren menyampaikan atau mengkomunikasikan setiap kebijakan yang dibuat kepada pemangku kepentingan	45	44	0	0	0	89	Sangat Baik
Total Skor Keseluruhan							439	
Skor Rata-Rata Penerapan Prinsip Transparansi= Total Skor Keseluruhan: 5							87,8	Sangat Baik

Tabel 3 menjelaskan prinsip transparansi yang menunjukkan skor item pertama adalah 87, bermakna bahwa responden menilai organisasi telah menerapkan dengan sangat baik prinsip transparansi yang terkait dengan item ini. Penerapan tersebut diwujudkan Pondok Pesantren MBS Jogja yang sudah terbuka dengan menyediakan dan menyampaikan informasi secara jelas kepada guru dan karyawan sesuai dengan kebutuhannya. Artinya bahwa tidak

semua informasi disampaikan ke guru dan karyawan, informasi hanya disampaikan kepada pihak-pihak tertentu yang berkaitan. Informasi tersebut misalnya terkait pengelolaan sampah, maka hanya disampaikan kepada bagian kebersihan, informasi tentang kurikulum hanya disampaikan kepada guru dan tenaga kependidikan, informasi laporan keuangan hanya disampaikan kepada Direktur sebagai pimpinan paling atas. Namun, masih ada responden yang menilai tidak setuju, yaitu 1 responden dengan skor 2. Responden tersebut merasa bahwa terkadang informasi tidak lengkap. Salah satu contoh informasi bahwa akan dibangun gedung tiga lantai di kompleks sekolah putra untuk ruang kelas dan kantor, namun informasi ini tidak menjelaskan kantor yang dimaksud untuk guru atau tenaga kependidikan. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan saudara Hasan Bambang Subekti sebagai staff pengajar/ guru Pondok Pesantren MBS Jogja disampaikan sebagai berikut:

“sekarang kan MBS sedang melakukan pembangunan besar-besaran dan kita sebagai karyawan kadang tidak tahu mau dibangun apa dan peruntukannya untuk siapa. Setelah kemarin joglo ruang guru dirobohkan untuk bangun ruang kelas nah kantor guru akan di lantai berapa itu belum ada informasi”.

Penerapan prinsip transparansi pada item ini mendapatkan skor 89 yang bermakna bahwa seluruh responden menilai jika organisasi telah menyediakan media yang dapat digunakan untuk menyampaikan atau mendapatkan informasi. Media dalam bentuk apapun merupakan sarana yang dapat memudahkan untuk melakukan komunikasi terlebih di era digital saat ini. Media yang digunakan untuk menyampaikan dan mengakses informasi serta untuk melakukan komunikasi yaitu dengan media *chatting group*, Instagram, dan *website*. Pendapat ini disampaikan oleh Wakil Direktur III Bidang SDM, bahwa setiap ada informasi yang bersifat internal dari Pimpinan biasanya dikirim melalui *chatting group* yang didalamnya beranggotakan seluruh guru dan karyawan Pondok Pesantren MBS Jogja, untuk informasi yang bersifat eksternal akan publikasi melalui media Instagram dan *website*.

Penerapan prinsip transparansi pada pernyataan ketiga diklasifikasikan sangat baik, dengan skor 87. Penyampaian informasi dianggap penting karena dengan adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, maka keputusan tersebut diharapkan akan diterima oleh semua karyawan dan akan dijalankan dengan sepenuh hati. Wujud dari penerapan pernyataan dari item ini, yaitu Pondok Pesantren MBS Jogja sampai saat ini selalu menyampaikan informasi guna pengambilan keputusan terkait kegiatan operasional organisasi. Penyampaian informasi biasanya akan disampaikan melalui rapat dengan kepala bagian terkait untuk nanti akan menyampaikan informasi tersebut kepada anggota bagiannya, sehingga setiap orang yang menerima informasi bisa memberikan saran atau masukan terkait dengan informasi tersebut. Pernyataan ini didukung dengan hasil wawancara dengan Ustadz Sahman sebagai Sekretaris Pondok Pesantren MBS Jogja, yang menyampaikan:

“biasanya informasi disampaikan terlebih dahulu kepada Kepala Bagian kemudian rapat untuk menentukan kebijakan terbaik”.

Skor pada item keempat adalah 87 yang bermakna bahwa responden menilai organisasi telah menerapkan dengan sangat baik prinsip transparansi yang sesuai dengan item tersebut. Di Pondok Pesantren MBS Jogja kebijakan tertulis dengan baik, seperti kewajiban dan hak karyawan yang tertuang dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK), aturan kepegawaian yang disampaikan saat masa orientasi karyawan, serta aturan perijinan dan dana pensiun yang

seluruh karyawan dapat melihat di *link Google Drive* Kepegawaian seperti yang disampaikan Ustadz Okta Diharmoni:

“kebijakan yang ada sudah tertulis dengan baik dan bisa diakses oleh seluruh karyawan”

Penerapan prinsip transparansi terkait dengan item pernyataan kelima diklasifikasikan sangat baik dengan skor 89. Kebijakan yang sudah ada di organisasi saat ini yaitu berupa perjanjian kontrak kerja, tanda bukti serah terima jaminan, dan surat pernyataan karyawan serta peraturan umum lainnya yang berlaku di organisasi yang disampaikan sebelum penandatanganan Surat Perjanjian Kerja (SPK). Ustadz Muhammad Taufik selaku Wakil Diaktur III bidang SDM menjelaskan bahwa setiap karyawan harus mengetahui tentang kebijakan dan aturan yang ada di Pondok Pesantren MBS Jogja agar saling terbuka dan karyawan bekerja dengan kejelasan yang sesuai kebijakan dan aturan yang berlaku.

b) Prinsip Akuntabilitas

Berikut adalah tabel klasifikasi dan skor penerapan prinsip akuntabilitas.

Tabel 4. Skor dan Klasifikasi Penerapan Prinsip Akuntabilitas

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					SKOR	KLASIFIKASI
		5	4	3	2	1		
b)	Akuntabilitas							
6	Pondok Pesantren memiliki struktur organisasi dan rincian yang jelas sehingga tidak terjadi rangkap jabatan	5	48	21	0	0	74	Baik
7	Adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) pada tiap-tiap divisi di Pondok Pesantren, sehingga karyawan mengerti apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya di Pondok Pesantren	15	64	3	0	0	82	Baik
8	Pondok Pesantren memiliki ukuran kinerja yang jelas untuk setiap jajaran organisasi yang konsisten dengan sasaran aktivitas organisasi dan memiliki sistem penghargaan dan sanksi (<i>reward and punishment</i>)	0	68	6	2	0	76	Baik
9	Adanya aturan dan kode etik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Pondok Pesantren	45	40	3	0	0	88	Sangat Baik
10	Pondok Pesantren selalu melakukan audit, baik audit internal maupun eksternal dalam pengelolaan Pondok Pesantren	5	68	6	0	0	79	Baik
Total Skor Keseluruhan							399	
Skor Rata-Rata Penerapan Prinsip Akuntabilitas= Total Skor Keseluruhan: 5							79,8	Baik

Tabel 4 untuk klasifikasi dan skor penerapan prinsip akuntabilitas menunjukkan skor item keenam adalah 74, skor tersebut merupakan skor terendah dari 5 item pernyataan pada prinsip akuntabilitas. Meskipun skor terendah, item pernyataan ini masih diklasifikasikan baik. Kejelasan struktur dan rincian tugas dalam organisasi umumnya sangat penting, karena mengatur bagaimana organisasi memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan serta siapa yang bertanggung jawab terhadap suatu kegiatan

yang ada di organisasi. Pada Pondok Pesantren MBS Jogja semua karyawan dalam jabatan atau posisi apapun sudah memiliki struktur dan fungsi masing-masing, sehingga setiap karyawan memiliki peranan penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Di organisasi fungsi struktur ini sudah berjalan dengan baik, karena masing-masing pemegang jabatan sudah memiliki rasa tanggung jawab dan kesadaran untuk kemajuan organisasi, hal itu ditunjukkan dari keseriusan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Meskipun begitu terdapat responden yang kurang setuju bahwa organisasi telah menerapkan item ini sebagai bentuk dari penerapan prinsip akuntabilitas dengan skor 21. Dari hasil wawancara dengan salah satu responden yang kurang setuju tersebut disampaikan bahwa pembagian tugas memang sudah ada, tetapi belum disampaikan secara rinci dan jelas, sehingga terkadang harus mencari tahu sendiri di *website* atau dokumen Dinas Pendidikan.

Penerapan prinsip akuntabilitas pada item kedua diklasifikasikan baik dengan skor 82. Di Pondok Pesantren MBS Jogja saat ini sudah memiliki SOP yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, namun rotasi jabatan membuat tanggung jawab berpindah dan mengharuskan karyawan yang baru menjabat untuk belajar dan memahami SOP yang baru tentang jabatannya. Di Pondok Pesantren MBS Jogja biasanya sebelum menjadi Kepala Bagian, terlebih dahulu akan menjadi anggota yang akan dipimpin dan dibimbing oleh Kepala Bagian. Pada item ini ada satu responden menjawab kurang setuju. Dari hasil wawancara dengan responden tersebut, terungkap bahwa responden tersebut baru menjabat sebagai pejabat dan langsung ditempatkan di cabang, sehingga arahan dan komunikasi dengan senior dan pimpinan menjadi hambatan.

Tabel 4 menunjukkan skor dari item ketiga prinsip akuntabilitas adalah 76 dengan item pernyataan ini diklasifikasikan baik. Ukuran kinerja di Pondok Pesantren MBS Jogja salah satunya diukur melalui rata-rata nilai kelulusan santri. Dengan adanya harapan agar rata-rata nilai kelulusan yang meningkat setiap tahun, maka bagian kurikulum merencanakan kegiatan-kegiatan dan pendampingan yang dapat dilakukan agar rata-rata nilai kelulusan meningkat dari tahun sebelumnya. Meskipun begitu, terdapat responden yang memberikan jawaban kurang setuju karena, ukuran kinerja yang digunakan dianggap masih kurang jelas, salah satunya adalah guru fungsional. Dimana yang diketahui oleh guru fungsional bahwa setiap hari mereka hanya harus mengajar sesuai dengan jadwal, sehingga hal ini dianggap sebagai ukuran kinerja yang harus dicapai.

Untuk sistem *reward and punishment*, organisasi sudah menerapkan sistem tersebut dan sudah dipahami oleh seluruh karyawan. Untuk *reward* bagi karyawan yang sudah disiplin dalam bekerja, maka akan mendapatkan tunjangan dan gaji yang diberikan tepat waktu, sedangkan *punishment* diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja seperti sering terlambat atau sering ijin dengan sanksi berupa penerimaan gaji yang diundur dari tanggal gajian. Hal ini juga ditegaskan oleh Wakil Direktur III bidang SDM yang menyampaikan bahwa selama ini hak-hak karyawan berupa tunjangan atau Gaji-13 diberikan dengan melihat kedisiplinan karyawan, sedangkan bagi karyawan yang tidak disiplin diberlakukan sanksi dengan gaji yang diberikan diundur 2 sampai 14 hari tergantung klasifikasi kedisiplinan. Penerapan prinsip akuntabilitas di Pondok Pesantren MBS Jogja terkait dengan item pernyataan ini diklasifikasikan sangat baik. Pondok Pesantren MBS Jogja dalam menjalankan kegiatannya memiliki aturan-aturan yang harus ditaati, salah satu bentuk aturan

di Pondok Pesantren MBS Jogja ini tertuang dalam dokumen kontrak kerja masing-masing karyawan. Terdapat 1 responden yang menjawab kurang setuju karena yang bersangkutan disampaikan bahwa dalam kegiatan sehari-hari sudah ada aturan karyawan, namun menurutnya belum ada kode etik tertulis, sehingga semuanya disampaikan secara lisan menurut norma kepatutan sebagai seorang guru.

Tabel 4 menunjukkan skor dari item ke sepuluh adalah 79. Total skor tersebut menunjukkan bahwa penerapan item ini diklasifikasikan baik. Dari hasil wawancara dengan Wakil Direktur III bidang SDM, disampaikan bahwa setiap kepala bagian dalam organisasi memiliki tanggung jawab untuk melakukan audit atas pekerjaan dan staffnya. Audit dilakukan untuk memastikan pekerjaan selesai dengan baik. Meskipun begitu, terdapat responden yang menilai kurang setuju. Setiap bagian di organisasi memang melakukan kegiatan audit, biasanya akan dilakukan oleh kepala bagian. Audit internal yang dilakukan oleh organisasi memang belum terjadwal secara rutin dan belum ada panduan tetap. Pendapat tersebut disampaikan oleh Wakil Direktur III bidang SDM bahwa kegiatan audit memang belum dilaksanakan secara berkelanjutan, karena padatnya tugas dan pekerjaan yang harus diselesaikan. Dari hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa organisasi belum menetapkan jadwal rutin untuk melakukan audit serta belum menetapkan bagian tersendiri untuk karyawan yang khusus melakukan kegiatan audit atau sebagai auditor internal, padahal posisi atau pekerjaan tersebut merupakan bagian terpenting bagi organisasi untuk mengetahui dan mengevaluasi kegiatan operasionalnya, tetapi masih dianggap belum memerlukan bagian auditor internal.

c) Prinsip Responsibilitas

Berikut adalah tabel klasifikasi dan skor penerapan prinsip responsibilitas di pondok pesantren MBS Jogja.

Tabel 5. Skor dan Klasifikasi Penerapan Prinsip Responsibilitas

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					SKOR	KLASIFIKASI
		5	4	3	2	1		
c)	Responsibilitas							
11	Pondok Pesantren selalu patuh terhadap peraturan perundang-undangan serta menerapkan UU dalam menjalankan aktivitas organisasi	0	80	0	0	0	80	Baik
12	Adanya tanggung jawab sosial yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, misalnya dengan memberikan tunjangan-tunjangan sebagai bentuk untuk mensejahterakan karyawan	70	20	3	0	0	93	Sangat Baik
13	Adanya tanggung jawab sosial yang diberikan Pondok Pesantren kepada masyarakat	45	44	0	0	0	89	Sangat Baik
14	Adanya tanggung jawab sosial yang diberikan Pondok Pesantren kepada lingkungan sebagai wujud untuk melestarikan lingkungan	40	44	3	0	0	87	Sangat Baik
Total Skor Keseluruhan							349	
Skor Rata-Rata Penerapan Prinsip Responsibilitas= Total Skor Keseluruhan: 4							87,3	Sangat Baik

Penerapan prinsip tanggung jawab terkait dengan item pernyataan ini diklasifikasikan baik, yang bermakna bahwa sebagian besar responden menilai item ini sudah diterapkan dengan baik oleh organisasi. Bentuk tanggung jawab organisasi kepada pemerintah diwujudkan dalam ketaatan organisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah. Bentuk ketaatan Pondok Pesantren MBS Jogja terhadap peraturan pemerintah adalah memenuhi ijin operasional, penentuan kelulusan santri sesuai Keputusan Kemendikbud, memenuhi persyaratan akreditasi, melaksanakan UU Tenaga Kerja dengan mendaftarkan karyawan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, dan lain-lain yang sesuai dengan perkembangan peraturan.

Skor dari item kedua pada prinsip tanggung jawab ini adalah 93 artinya bahwa responden menilai, item ini sudah diterapkan dengan sangat baik oleh organisasi sebagai bentuk penerapan prinsip tanggung jawab. Bentuk tanggung jawab yang diberikan dan dijalankan oleh Pondok Pesantren MBS Jogja kepada karyawan adalah dengan membayar upah/ gaji, memberikan tunjangan kepada karyawan seperti tunjangan istri/ suami, tunjangan anak, tunjangan struktural, tunjangan kelebihan mengajar, memberikan pelayanan kesehatan, mendaftarkan BPJS, memberikan cuti menikah, memberikan cuti hamil, serta memberikan pelatihan kepada karyawan baru.

Wujud pelaksanaan tanggung jawab organisasi kepada masyarakat ditunjukkan antara lain: adanya pemberian bantuan atau sumbangan kepada warga sekitar, dukungan terhadap acara kegiatan desa sekitar, adanya pengobatan gratis untuk warga sekitar, adanya vaksinasi Covid-19 untuk warga sekecamatan, serta membuka lapangan pekerjaan untuk warga sekitar. Bentuk tanggung jawab tersebut dilakukan oleh organisasi baik secara rutin ataupun ketika ada peringatan tertentu. Oleh karena itu penerapan GCG pada item ini sesuai dengan fakta bahwa organisasi melakukan praktek GCG dengan baik sehingga dengan tata kelola yang baik maka keseimbangan dengan warga masyarakat akan dapat terwujud untuk mendukung program kerja pesantren.

Item pernyataan terakhir dari prinsip tanggung jawab memperoleh skor 87 dan diklasifikasikan sangat baik. Pondok Pesantren MBS Jogja sebagai lembaga pendidikan berbasis pesantren mengeluarkan limbah rumah tangga yang dari tahun ke tahun pengelolaannya semakin baik. Sebagai contoh bahwa di tahun 2021 telah dibangun 3 buah Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL), kemudian tahun 2022 pemasangan alat pengolahan air limbah menjadi air jernih yang berguna untuk penyiraman tanaman. Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengelola limbah ini semata-mata agar tidak ada limbah yang mengganggu warga sekitar. Skor terendah pada item keempat prinsip tanggung jawab adalah 3 dengan jawaban kurang setuju. Dari hasil wawancara, responden tersebut mengaku tidak mengetahui bentuk tanggung jawab sosial yang diberikan Pondok Pesantren untuk melestarikan lingkungan, hal ini memang karena organisasi tidak menginformasikan kepada karyawan bentuk tanggung jawab sosial yang dijalankan oleh organisasi.

d) Prinsip Independensi

Berikut adalah tabel klasifikasi dan skor penerapan prinsip independensi di pondok pesantren MBS Jogja.

Tabel 6. Skor dan Klasifikasi Penerapan Prinsip Independensi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					SKOR	KLASIFIKASI
		5	4	3	2	1		
d)	Independensi							
15	Pengambilan keputusan dalam Pondok Pesantren dilakukan secara objektif tanpa adanya pengaruh dari pihak internal	0	72	6	0	0	78	Baik
16	Pengambilan keputusan dalam Pondok Pesantren dilakukan secara objektif tanpa adanya pengaruh dari pihak eksternal	5	68	6	0	0	79	Baik
17	Tidak adanya dominasi dari pihak manapun di dalam Pondok Pesantren	10	64	3	2	0	79	Baik
Total Skor Keseluruhan							236	
Skor Rata-Rata Penerapan Prinsip Independensi= Total Skor Keseluruhan: 3							78,7	Baik

Pengambilan keputusan terkait operasional organisasi selama ini tidak dipengaruhi pihak internal misalnya anggota keluarga. Untuk pengambilan keputusan, organisasi selalu melibatkan jajaran yang berkepentingan. Di Pondok Pesantren MBS Jogja biasanya pengambilan keputusan bisa terjadi dari atasan maupun bawahan. Jika keputusan berasal dari pimpinan, maka akan disampaikan dalam forum pertemuan rutin karyawan atau dibagikan melalui media chat oleh bagian HRD agar dipahami dan dimengerti oleh seluruh karyawan. Namun jika keputusan berasal dari bawah biasanya hanya berupa usulan atau saran yang akan disampaikan ke kepala bagiannya masing-masing dan disampaikan ke atasannya lagi. Sedangkan skor terendah pada item ini yaitu 6 pada jawaban kurang setuju. Skor tersebut mengindikasikan bahwa ada responden yang menilai tidak setuju bahwa perusahaan telah menerapkan item ini sebagai bentuk dari penerapan prinsip independensi. Dari hasil wawancara diketahui bahwa dalam pengambilan keputusan hanya bagian-bagian terkait yang dilibatkan.

Item keenam belas atau item kedua dari prinsip independensi ini diklasifikasikan baik dengan skor 79. Pondok Pesantren MBS Jogja sampai saat ini berusaha untuk bersikap obyektif dalam pengambilan keputusan. Artinya bahwa selama ini pengambilan keputusan yang dilakukan oleh organisasi salah satunya tidak terpengaruhi dari pihak eksternal. Seluruh strategi yang dijalankan oleh organisasi didasarkan pada keputusan yang sudah dipertimbangkan kebaikannya bagi organisasi. Oleh karena itu prinsip pengambilan keputusan ini sudah sesuai dengan prinsip GCG.

Item ketiga dari prinsip independensi diklasifikasikan baik. Pondok Pesantren MBS Jogja sebagai lembaga pendidikan pesantren yang dimiliki oleh cabang Muhammadiyah Kecamatan Prambanan khususnya dan milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah umumnya, sehingga bisa dikatakan bahwa Pondok Pesantren MBS Jogja adalah milik umat. Dari sini bisa dilihat bahwa didalam Pondok Pesantren MBS Jogja tidak ada pihak yang mendominasi, baik pimpinan, karyawan, dan *stakeholder* yang ada hanya bertugas untuk menjalankan kegiatan organisasi.

e) Prinsip Kesetaraan

Berikut adalah tabel klasifikasi dan skor penerapan prinsip kesetaraan.

Tabel 7. Skor dan Klasifikasi Penerapan Prinsip Kesetaraan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					SKOR	KLASIFIKASI
		5	4	3	2	1		
e)	Kesetaraan							
18	Pondok Pesantren memberikan kesempatan kepada pemangku kepentingan untuk menyampaikan masukan dan pendapat	45	44	0	0	0	89	Sangat Baik
19	Pondok Pesantren memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai dengan kontribusi yang diberikan	40	44	3	0	0	87	Sangat Baik
20	Pondok Pesantren memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan serta melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, gender, dan kondisi fisik	5	76	0	0	0	81	Baik
Total Skor Keseluruhan							257	
Skor Rata-Rata Penerapan Prinsip Kesetaraan= Total Skor Keseluruhan: 3							85,7	Sangat Baik

Tabel klasifikasi dan skor penerapan prinsip kesetaraan menunjukkan item pertama dari prinsip ini diklasifikasikan sangat baik dengan skor 89, ditunjukkan oleh organisasi dengan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memberikan kritik atau saran terkait dengan kegiatan operasional organisasi yang bisa disampaikan secara lisan maupun melalui media pesan *online*. Seluruh responden sepekat bahwa organisasi telah menerapkan item pernyataan ini dengan baik.

Penerapan item ini diwujudkan oleh organisasi dengan perlakuan organisasi yang sudah berlaku adil dengan memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada setiap individu yang memiliki kepentingan di organisasi tanpa memberikan keistimewaan terhadap satu atau beberapa karyawan saja, oleh organisasi semua orang dipandang sama baik dari jabatan yang paling tinggi maupun yang paling bawah. Perlakuan ini diwujudkan oleh organisasi misalnya dengan pemberian gaji yang setara dengan kontribusi yang diberikan oleh masing-masing individu dalam organisasi, artinya bahwa pemberian gaji sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan atau sesuai dengan jabatannya. Selain itu, organisasi juga telah menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan dan tidak semua pihak dalam organisasi memiliki kewenangan yang sama dalam mengakses informasi yang ada di organisasi, artinya bahwa informasi yang bisa diakses adalah informasi tertentu yang sesuai dengan kepentingan pihak tersebut dalam organisasi.

Berdasarkan tabel 7, item pernyataan diklasifikasikan baik, yang berarti bahwa responden menilai bahwa organisasi telah menerapkan dengan baik prinsip kesetaraan sesuai dengan pernyataan ini. Wujud dari penerapan item ini yaitu Pondok pesantren MBS Jogja sudah membuka serta memberikan kesempatan yang sama bagi siapapun untuk berkarir di organisasi tanpa membedakan suku dan ras. Di Pondok Pesantren MBS Jogja sudah adanya

keberagaman karyawan dalam organisasi dimana karyawan tidak hanya berasal dari Yogyakarta saja tetapi juga dari luar daerah. Selain itu, juga menyediakan informasi terkait dengan lowongan pekerjaan melalui media sosial, sehingga semua orang bisa mengakses informasi tersebut. Karyawan Pondok Pesantren MBS Jogja juga direkrut sesuai dengan kemampuan karyawan dan sesuai dengan persyaratan yang diajukan oleh organisasi dengan melalui tes dan wawancara. Di Pondok Pesantren MBS Jogja, tidak ada perlakuan khusus atau berbeda kepada karyawan terkait dengan gender, suku, dan ras. Baik karyawan laki-laki maupun perempuan mendapatkan hak nya masing-masing.

4. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis pada Pondok Pesantren MBS Jogja yang telah dilakukan, kesimpulan dan saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) adalah bahwa sudah menerapkan dengan baik prinsip dari *Good Corporate Governance* (GCG). Hal ini karena memang sebagian besar aktivitas organisasi yang bernuansa keagamaan sudah sesuai dengan aspek-aspek yang terdapat pada prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang terdiri dari prinsip transparansi, akuntabilitas, independensi, kesetaraan.

Daftar Pustaka

- Agoes, S., & Ardana, I. C. (2014). *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya* (A. Kuswanto (ed.); Revisi). Salemba Empat.
- Igam, A. D. P. (2012). Peranan good corporate governance dan budaya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 7(2), 193–204.
- Kolid, M. N., & Bachtiar, A. (2014). Good corporate governance dan kinerja maqasid syariah bank syariah di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 19(2), 126-136. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol19.iss2.art4>
- Nurhayati, A. (2018). Analisis Penerapan good corporate governance pada PT Pos Indonesia (Persero) Banjar. *Jurnal Ekonologi Ilmu Manajemen*, 1(2), 83–87. <http://dx.doi.org/10.2827/jeim.v1i2.969>
- Oktafia, R., & Basith, A. (2017). Implementasi good corporate governance pada pondok pesantren sebagai upaya peningkatan daya saing. *Jurnal Ekonmi Islam*, 8(1), 71–86.
- Pradana, R., & Astika, I. B. P. (2019). Pengaruh ukuran perusahaan, penerapan good corporate governance, dan pengungkapan corporate social responsibility pada nilai perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(3), 1920. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i03.p18>
- Prasinta, D. (2012). Pengaruh good corporate governance terhadap kinerja keuangan. *Accounting Analysis Journal*, 1(2), 1–7. <https://doi.org/10.15294/aaj.v1i2.655>
- Romi, M. (2012). Corporate social responsibility (CSR): Tinjauan teori dan praktek di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 2(2), 49–59. <http://dx.doi.org/10.31258/jab.3.1.%25p>
- Rossi, R. N., & Panggabean, R. R. (2012). Analisis pengaruh penerapan good corporate governance terhadap kinerja perusahaan. *Binus Business Review*, 3(1), 141-151. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1290>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D) (19th ed.). Penerbit Alfabeta.
- Tarmadi, P. K. A., & Mardenia, L. (2019). Pengaruh GCG, CSR, profitabilitas dan ukuran perusahaan terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Wahana Akuntansi*, 14(2), 156–169. <https://doi.org/10.21009/wahana.14024>
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada.

- Wibowo, E. (2010). Implementasi good corporate governance di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(9), 129–138.
- Widodo, R. M. (2014). Analisis urgensi implementasi corporate social responsibility. *Iqtishadia*, 7(2), 315–334. <http://dx.doi.org/10.21043/iqtishadia.v7i2.1092>