

IMPLEMENTASI *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KEPATUHAN KARYAWAN PT. SRI PAMELA MEDIKA NUSANTARA DI KOTA TEBING TINGGI

*IMPLEMENTATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE TOWARDS EMPLOYEE
COMPLIANCE AT PT. SRI PAMELA MEDIKA NUSANTARA IN TEBING TINGGI CITY*

Dina Mariana^{1*}, Budiman Ginting², Aflah³

Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Email: dinamariana.mail@gmail.com¹, budiman_ginting59@yahoo.com², aflah@usu.ac.id³

Abstract

This study aims to examine the influence of Good Corporate Governance (GCG) implementation on employee compliance at PT. Sri Pamela Medika Nusantara (SPMN) in Tebing Tinggi City. The application of GCG principles is considered crucial for enhancing operational efficiency and effectiveness, particularly in the healthcare sector, which demands high ethical and professional standards. This research adopts an empirical juridical approach with descriptive-analytical methods. Data were collected through interviews, literature reviews, documentation, and questionnaire distribution, followed by qualitative descriptive analysis. The findings indicate that the implementation of GCG principles at PT. SPMN has a significant impact on employee compliance levels. Key supporting factors include employees' strong understanding of GCG principles such as transparency, accountability, and fairness which encourages adherence to company policies. Management commitment also plays a vital role in fostering a work environment conducive to optimal GCG implementation. However, challenges persist, including employees' lack of awareness of applicable regulations and an organizational culture that does not fully align with GCG principles. Non-compliance with GCG may lead to negative consequences for the company, such as reputational damage and legal risks. Persistent violations could result in legal actions, including employee termination or heavier sanctions, ultimately affecting the company's sustainability and performance.

Keywords: Good Corporate Governance (GCG), Employee Compliance, PT. Sri Pamela Medika Nusantara.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) terhadap kepatuhan karyawan di PT. Sri Pamela Medika Nusantara (SPMN) di Kota Tebing Tinggi. Penerapan prinsip-prinsip GCG dianggap penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan, terutama dalam sektor kesehatan yang membutuhkan standar etika dan profesionalisme tinggi. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan yuridis empiris dengan metode deskriptif analisis. Data penelitian ini diperoleh melalui wawancara, studi pustaka, dokumentasi, dan penyebaran angket. Analisis dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Gambaran dari hasil penelitian ini adalah penerapan prinsip GCG di PT. SPMN memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepatuhan karyawan. Faktor pendukungnya adalah pemahaman yang baik mengenai prinsip-prinsip GCG, seperti transparansi, akuntabilitas, dan keadilan, terbukti mendorong karyawan untuk mematuhi kebijakan perusahaan. Komitmen manajemen perusahaan menjadi peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung implementasi GCG secara optimal. Kemudian faktor penghambat efektivitas penerapan GCG, seperti ketidaktahuan karyawan tentang regulasi yang berlaku dan budaya kerja perusahaan yang tidak sepenuhnya mendukung prinsip-prinsip GCG. Selain itu, ketidakpatuhan terhadap prinsip GCG dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, baik dalam hal reputasi maupun aspek hukum. Ketidakpatuhan yang berkelanjutan dapat berujung pada tindakan hukum yang merugikan, termasuk

pemecatan karyawan atau sanksi yang lebih berat, yang dapat mempengaruhi keberlanjutan dan kinerja perusahaan.

Kata kunci: *Good Corporate Governance (GCG), Kepatuhan Karyawan, PT. Sri Pamela Medika Nusantara.*

PENDAHULUAN

Good Corporate Governance (GCG) telah menjadi pilar penting dalam menciptakan organisasi yang transparan, akuntabel, dan berintegritas tinggi. Dalam dunia bisnis modern, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kinerja keuangan, tetapi juga oleh kepatuhan terhadap prinsip-prinsip tata kelola yang baik. *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan suatu sistem di dalam perusahaan yang digunakan untuk mengukur kinerja hubungan kepentingan antara pemegang saham dengan stakeholders lainnya dengan tujuan terciptanya akuntabilitas publik perusahaan tersebut. Dengan kata lain, *Good Corporate Governance* adalah sistem yang dipakai untuk menghubungkan seluruh pemangku kepentingan dengan memberikan kewenangan yang sama.

Implementasi *Good Corporate Governance* menjadi sesuatu hal yang penting, terlebih pada era globalisasi ini, sebab penerapan GCG yang efektif merupakan bentuk dari pemenuhan standar etika maupun hukum yang tinggi oleh suatu perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan Keputusan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor KEP-117/M-MBU/2002 tentang “Penerapan Praktik *Good Corporate Governance* pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Sejalan dengan hal tersebut, Eko Sudarmanto dkk menegaskan bahwa *Good Corporate Governace* adalah sistem, proses, dan seperangkat aturan yang mengatur hubungan antara berbagai pemangku kepentingan, khususnya dalam konteks yang lebih sempit, yaitu hubungan antara pemegang saham, dewan komisaris, dan dewan direksi, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama *Corporate Governance* adalah untuk mengatur hubungan tersebut, mencegah terjadinya kesalahan besar dalam strategi perusahaan, serta memastikan bahwa setiap kesalahan yang muncul dapat segera diperbaiki.

PT. Sri Pamela Medika Nusantara sebagai salah satu institusi kesehatan terkemuka di Kota Tebing Tinggi yang merupakan bagian dari BUMN berupaya menerapkan GCG sebagai dasar pengelolaan organisasi perusahaannya. Harapannya adalah terciptanya struktur organisasi yang mampu mendukung kinerja yang efisien, meningkatkan akuntabilitas, serta melindungi kepentingan para pemangku kepentingan.

Dalam hal ini, dapat dijelaskan bahwa PT. Sri Pamela Medika Nusantara (SPMN) merupakan anak perusahaan Holding PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang didirikan pada Tahun 2014 menawarkan berbagai layanan kesehatan seperti rawat jalan, rawat inap, pelayanan medis, pengobatan, serta penyediaan alat-alat kesehatan. Saat ini, PT. Sri Pamela Medika Nusantara mengelola 4 rumah sakit, 1 klinik utama, 12 klinik pratama, dan 33 polibun yang tersebar di berbagai daerah perkebunan PT. Perkebunan Nusantara III dan kota-kota besar di Sumatera Utara. Sebagai anggota Indonesia Healthcare Corporation (IHC), seluruh unit PT. Sri Pamela Medika Nusantara telah terakreditasi oleh Kementerian Kesehatan dengan predikat Paripurna dan Utama yang dilengkapi dengan alat-alat kesehatan bersertifikat kalibrasi. Seluruh unit kerja PT. Sri Pamela Medika Nusantara melayani pasien

umum, pasien BPJS Kesehatan, pasien BPJS Ketenagakerjaan, serta pasien asuransi lainnya, dengan komitmen memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh masyarakat. PT. Sri Pamela Medika Nusantara saat ini memiliki 770 orang total jumlah karyawan, terdiri atas 532 orang karyawan medis dan 238 orang karyawan non medis. Pada kantor pusat PT. Sri Pamela Medika Nusantara memiliki karyawan 55 orang terdiri atas 36 orang laki-laki dan 19 orang perempuan.

Terkait dengan hal tersebut, terdapat sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam implementasi *Good Corporate Governance*. Dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Negara BUMN Nomor: PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN dijelaskan bahwa prinsip-prinsip GCG tersebut meliputi uraian berikut ini.

Pertama, prinsip transparansi, yang mewajibkan keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan penyebaran informasi penting dan relevan tentang perusahaan. Kedua, prinsip akuntabilitas, yang menegaskan bahwa fungsi, pelaksanaan, dan tanggung jawab organ harus dilaksanakan dengan efektif dalam mengelola perusahaan. Ketiga, prinsip pertanggungjawaban, yang menekankan bahwa pengelolaan perusahaan harus konsisten. Keempat, prinsip kemandirian menyatakan bahwa perusahaan harus dikelola secara profesional tanpa tekanan atau kepentingan pihak mana pun yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip korporasi yang sehat. Kelima, prinsip kewajaran, yang menekankan betapa pentingnya memenuhi hak-hak pemangku kepentingan secara adil dan setara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya, penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) bagi setiap perusahaan menjadi suatu hal yang sangat mendesak, baik untuk perusahaan dengan skala besar maupun perusahaan dengan skala menengah untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Penyaluran atau pembagian kekuatan dan tanggung jawab serta konsekuensi dan akuntabilitas atas pencapaian atau kinerja perusahaan adalah aspek penting dari penerapan manajemen perusahaan yang baik. Juliana dkk, menjelaskan bahwa salah satu faktor penting dalam mendukung pemulihan dan perkembangan ekonomi adalah penerapan *Good Corporate Governance* (GCG), di mana hal ini telah menjadi isu sentral seiring dengan perkembangan ekonomi global dan setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengimbanginya. Artinya, penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) atau Tata Kelola Perusahaan yang Baik sangat penting bagi setiap perusahaan, baik besar maupun menengah. Penerapan GCG melibatkan pembagian kekuatan dan tanggung jawab yang adil, serta memastikan ada konsekuensi dan akuntabilitas yang jelas atas pencapaian atau kinerja perusahaan. *Good Corporate Governance* (GCG) menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pemulihan dan perkembangan ekonomi, karena isu ini telah menjadi isu sentral seiring dengan perkembangan ekonomi global. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan ini agar dapat berkontribusi secara efektif terhadap pemulihan dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan data sekunder yang di peroleh di lapangan, menunjukkan bahwa PT. Sri Pamela Medika Nusantara telah menerapkan sistem *Good Corporate Governance* (GCG).

Akan tetapi, implementasi GCG sering kali menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal memastikan kepatuhan karyawan terhadap ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepatuhan karyawan adalah salah satu indikator penting keberhasilan penerapan GCG, sebagaimana yang dijelaskan dalam Surat Keputusan Sekretaris Kementerian Badan Usaha Milik Negara Nomor: SK-16/S/BUMN/2012 tentang “Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi Atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (GCG) Pada Badan Usaha Milik Negara”

Sejalan dengan hal tersebut, fenoemana di lapangan diketahui bahwa hasil rekapitulasi data absensi karyawan kantor pusat PT. Sri Pamela Medika Nusantara sejak tahun 2020 hingga Juli 2024, terdapat penurunan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja sesuai dengan Peraturan Perusahaan. Hal ini teridentifikasi melalui observasi awal di lapangan, yang menunjukkan bahwa banyak karyawan datang tidak tepat waktu, tidak melakukan absensi pada pagi dan sore hari, serta meninggalkan kantor di luar jam kerja. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam memenuhi kewajiban untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan, melalui tanggung jawab dan loyalitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepatuhan karyawan di PT. Sri Pamela Medika Nusantara dinilai tidak sepenuhnya memenuhi prinsip responsibility (tanggung jawab) pada GCG dalam melaksanakan tugas dan perintah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang patuh cenderung bekerja lebih efisien, menjaga integritas, dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepatuhan dapat menghambat kinerja perusahaan, meningkatkan risiko pelanggaran hukum, dan merusak reputasi perusahaan. Dengan kata lain, saat ini PT. Sri Pamela Medika Nusantara sedang berusaha meningkatkan implementasi GCG dalam perusahaannya untuk meningkatkan kepatuhan karyawan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) di PT. Sri Pamela Medika Nusantara menjadi sangat krusial untuk meningkatkan kepatuhan karyawan. Penerapan prinsip-prinsip GCG, khususnya pada prinsip responsibility (tanggung jawab) untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan penuh integritas. Hal ini tidak hanya membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif dan efisien, tetapi juga memastikan bahwa seluruh kebijakan dan prosedur diikuti secara konsisten oleh semua karyawan.

TINJUAN PUSTAKA

Pengertian dan Konsep Good Corporate Governance (GCG)

Good Corporate Governance (GCG) merujuk pada sistem yang digunakan untuk mengelola dan mengarahkan perusahaan dengan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran. GCG adalah rangkaian kebijakan dan mekanisme yang memastikan bahwa perusahaan dijalankan dengan cara yang efisien, efektif, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan (stakeholders). Menurut Sudarmanto et al. (2021), GCG tidak hanya mengacu pada pengelolaan keuangan,

tetapi juga mencakup perilaku etis dan profesional dalam setiap aspek operasional perusahaan.

Prinsip-prinsip GCG yang paling mendasar meliputi transparansi yang mengharuskan adanya keterbukaan informasi yang relevan, akuntabilitas yang memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan dapat dipertanggungjawabkan, dan kewajaran yang menjamin bahwa hak-hak pemangku kepentingan dipenuhi dengan adil. Selain itu, kemandirian juga menjadi prinsip penting untuk menjaga agar keputusan yang diambil tidak dipengaruhi oleh kepentingan pihak tertentu yang dapat merugikan perusahaan (Sudarmanto et al., 2021).

Pentingnya GCG dalam Meningkatkan Kepatuhan Karyawan

Kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan implementasi GCG. Karyawan yang memahami dan mematuhi prinsip-prinsip GCG akan bekerja secara lebih efisien, menjaga integritas, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Yulisa (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan karyawan antara lain pemahaman yang baik tentang GCG, budaya kerja perusahaan yang mendukung, serta komitmen manajemen dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG.

Namun, tantangan dalam implementasi GCG seringkali muncul ketika karyawan tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai regulasi atau prinsip GCG yang berlaku di perusahaan. Ketidaktahuan ini dapat menyebabkan ketidakpatuhan terhadap kebijakan yang ada, yang berpotensi mengganggu kinerja perusahaan dan menciptakan risiko hukum bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pelatihan dan sosialisasi terkait GCG untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam penerapan GCG.

Penerapan GCG pada Sektor Kesehatan

Di sektor kesehatan, penerapan GCG menjadi semakin penting karena perusahaan harus mengelola sumber daya yang sensitif, seperti data pasien dan informasi medis, yang membutuhkan pengelolaan yang transparan dan akuntabel. Menurut Siregar & Novita (2022), sektor kesehatan di Indonesia telah mulai mengadopsi prinsip-prinsip GCG, terutama di rumah sakit dan institusi kesehatan lainnya. Penerapan GCG di sektor ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, mengurangi praktik penyalahgunaan kekuasaan, dan memastikan bahwa layanan kesehatan yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Penerapan prinsip GCG yang efektif dapat membantu perusahaan kesehatan dalam menjaga integritas dan kredibilitasnya, serta memastikan bahwa kepentingan pasien dan masyarakat tetap menjadi prioritas utama. Sebagai contoh, dalam kasus PT. Sri Pamela Medika Nusantara (SPMN), penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan serta kepuasan pasien, di samping juga memastikan bahwa seluruh proses bisnis berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi GCG

Keberhasilan penerapan GCG di perusahaan sangat bergantung pada berbagai faktor pendukung, seperti komitmen manajemen, pemahaman karyawan tentang prinsip-prinsip GCG, serta adanya sistem pelaporan dan pengawasan yang jelas. Menurut Martono & Pramudya (2021), manajemen yang berkomitmen terhadap implementasi GCG akan menciptakan budaya perusahaan yang mendukung transparansi dan akuntabilitas. Komitmen ini tidak hanya mencakup keputusan-keputusan strategis yang diambil, tetapi juga perilaku sehari-hari yang mencerminkan prinsip-prinsip GCG.

Namun, ada beberapa faktor penghambat yang dapat menghalangi implementasi GCG secara efektif, seperti ketidaktahuan karyawan tentang regulasi yang berlaku, budaya kerja perusahaan yang tidak mendukung prinsip-prinsip GCG, dan ketiadaan pedoman serta sistem kerja yang jelas. Sebagai contoh, di PT. SPMN, ketidaktahuan karyawan mengenai regulasi yang berlaku menjadi salah satu kendala dalam memastikan kepatuhan terhadap GCG. Selain itu, budaya kerja yang tidak sepenuhnya mendukung prinsip-prinsip GCG juga dapat menghambat efektivitas penerapan GCG, seperti yang ditemukan dalam penelitian Yulisa (2021).

Akibat Hukum dari Ketidakpatuhan terhadap GCG

Ketidakpatuhan terhadap prinsip GCG tidak hanya berisiko terhadap reputasi perusahaan, tetapi juga dapat berujung pada sanksi hukum yang merugikan perusahaan. Dalam jangka panjang, ketidakpatuhan yang berkelanjutan dapat menyebabkan penurunan kepercayaan dari pemangku kepentingan, seperti pemegang saham, mitra bisnis, dan pelanggan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Sebagai contoh, di PT. SPMN, ketidakpatuhan karyawan terhadap jam kerja dan kebijakan lainnya dapat memicu masalah hukum, termasuk pemecatan atau sanksi lainnya, yang dapat merusak reputasi perusahaan dan hubungan dengan pihak terkait.

Menurut Arifin & Utami (2023), salah satu akibat hukum dari ketidakpatuhan terhadap GCG adalah penurunan tingkat kepercayaan yang dapat merugikan perusahaan dalam hal pengumpulan dana, perjanjian kontrak, serta hubungan bisnis dengan pihak ketiga. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip GCG diterapkan secara konsisten di seluruh lini perusahaan, baik di tingkat manajemen maupun di tingkat operasional.

Upaya untuk Meningkatkan Kepatuhan Karyawan terhadap GCG

Untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap GCG, perusahaan perlu memperkuat pelatihan dan sosialisasi mengenai GCG serta menciptakan sistem pengawasan yang lebih baik. Sebagai contoh, di PT. SPMN, perusahaan perlu melakukan pelatihan rutin mengenai prinsip-prinsip GCG untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami hak dan kewajiban mereka. Selain itu, perusahaan juga perlu menyediakan sistem pelaporan yang transparan dan efektif untuk memantau kepatuhan karyawan terhadap kebijakan yang ada.

Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung penerapan GCG. Sebagai contoh, perusahaan dapat memperkenalkan insentif bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG, serta memberikan sanksi tegas bagi mereka yang melanggar. Dengan cara ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih transparan, akuntabel, dan berintegritas.

Penelitian Terkait GCG di Indonesia

Penelitian terkait GCG di Indonesia menunjukkan bahwa meskipun prinsip-prinsip GCG telah diterapkan di berbagai sektor, masih terdapat tantangan yang signifikan dalam memastikan penerapan yang efektif. Menurut Nasution et al. (2022), tantangan terbesar dalam penerapan GCG di Indonesia adalah kurangnya pemahaman dari karyawan dan manajemen, serta budaya kerja yang tidak mendukung. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Siregar & Novita (2022), yang mengidentifikasi bahwa di sektor kesehatan, penerapan GCG sering terhambat oleh kurangnya sistem pengawasan yang jelas dan ketidakjelasan mengenai regulasi yang berlaku.

Penerapan Good Corporate Governance (GCG) di PT. Sri Pamela Medika Nusantara memiliki dampak yang signifikan terhadap kepatuhan karyawan. Pemahaman yang baik mengenai prinsip-prinsip GCG, seperti transparansi, akuntabilitas, dan keadilan, terbukti mendorong karyawan untuk mematuhi kebijakan perusahaan. Komitmen manajemen perusahaan juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung implementasi GCG secara optimal. Namun, terdapat faktor penghambat yang dapat mengurangi efektivitas penerapan GCG, seperti ketidaktahuan karyawan tentang regulasi yang berlaku dan budaya kerja perusahaan yang tidak sepenuhnya mendukung prinsip-prinsip GCG.

Upaya untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap GCG harus dilakukan melalui pelatihan yang intensif, penguatan budaya kerja yang mendukung, serta penyediaan sistem pengawasan yang efektif. Dengan demikian, penerapan GCG yang konsisten dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya secara lebih efisien dan memastikan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis Empiris atau disebut dengan penelitian lapangan yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di lapangan. Penelitian ini dilakukan secara langsung ke lokasi yang akan menjadi obyek penelitian. Selanjutnya, penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis, yakni dengan memusatkan perhatian kepada masalah-masalah mengenai bagaimana pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap kepatuhan karyawan, apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan karyawan terhadap implementasi *Good Corporate Governance*, bagaimana akibat hukum ketidakpatuhan karyawan terhadap prinsip *Good Corporate Governance* di PT. Sri Pamela Medika Nusantara. Dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Lokasi penelitian ini adalah

Kantor Pusat PT. Sri Pamela Medika Nusantara Kota Tebing Tinggi. Data penelitian yang dibutuhkan diperoleh melalui wawancara, studi pustaka, dokumentasi, dan penyebaran angket. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini didasarkan atas tiga hal yang menjadi rumusan masalah penelitian, yaitu: 1) Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kepatuhan Karyawan di PT. Sri Pamela Medika Nusantara, 2) Faktor Pendukung dan Penghambat Kepatuhan Karyawan Terhadap Implementasi *Good Corporate Governance* di PT. Sri Pamela Medika Nusantara dan 3) Akibat Hukum Ketidapatuhan Karyawan terhadap prinsip *Good Corporate Governance* di PT. Sri Pamela Medika Nusantara.

Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kepatuhan Karyawan di PT. Sri Pamela Medika Nusantara

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa *Good Corporate Governance* (GCG) dan kepatuhan karyawan memiliki hubungan yang erat. GCG dapat diterapkan secara optimal jika karyawan memahami dan mematuhi seluruh prinsip-prinsip yang terkandung dalam GCG. Hasil sebaran angket yang dilakukan di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa di PT. Sri Pamela Medika Nusantara, GCG sudah diterapkan dalam berbagai aspek bisnis, termasuk administrasi, operasional, sumber daya manusia, dan kegiatan korporasi lainnya. Penerapan GCG ini memberikan dampak signifikan terhadap tingkat kepatuhan karyawan. Karyawan yang memahami GCG dengan baik cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang belum memahami prinsip-prinsip tersebut.

Penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan keadilan di lingkungan kerja memberikan karyawan motivasi untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, pelatihan dan pengawasan yang konsisten juga memperkuat hubungan antara GCG dan kepatuhan. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman yang baik tentang GCG berpengaruh besar pada tingkat kepatuhan karyawan di PT. Sri Pamela Medika Nusantara.

Faktor Pendukung dan Penghambat Kepatuhan Karyawan Terhadap Implementasi *Good Corporate Governance* di PT. Sri Pamela Medika Nusantara

Dari hasil data yang diperoleh di lapangan, dapat diketahui bahwa terdapat sejumlah faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi GCG di PT. Sri Pamela Medika Nusantara. Adapun faktor-faktor yang dimaksud diuraikan sebagai berikut ini.

a. Faktor Pendukung

- Pemahaman yang Baik Tentang GCG:
Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang prinsip-prinsip GCG cenderung lebih mudah untuk mematuhi kebijakan perusahaan.
- Komitmen Perusahaan:

Komitmen manajemen perusahaan, khususnya dari para organ perusahaan, dalam menerapkan sistem GCG sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepatuhan.

- Kesadaran akan Hak dan Kewajiban:

Karyawan yang menyadari hak dan kewajiban mereka sesuai dengan kebijakan GCG akan lebih bertanggung jawab dan patuh terhadap aturan perusahaan.

b. Faktor Penghambat

- Ketidaktahuan tentang Regulasi:

Ketidaktahuan karyawan mengenai regulasi kewajiban penerapan GCG menjadi hambatan besar dalam memastikan kepatuhan yang optimal.

- Budaya Kerja Perusahaan:

Budaya kerja yang tidak mendukung penerapan prinsip-prinsip GCG dapat menghalangi implementasi yang efektif.

- Ketiadaan Pedoman dan Sistem Kerja:

Tidak adanya pedoman yang jelas atau sistem kerja yang mendukung implementasi GCG dapat menyebabkan kebingungannya karyawan dalam melaksanakan kebijakan tersebut dengan baik.

Akibat Hukum Ketidakpatuhan Karyawan terhadap prinsip *Good Corporate Governance* di PT. Sri Pamela Medika Nusantara

Ketidakpatuhan karyawan terhadap prinsip-prinsip GCG dapat berdampak pada seluruh aspek kinerja perusahaan, baik dalam hal operasional, keuangan, maupun sumber daya manusia. Reputasi perusahaan yang tercoreng akibat ketidakpatuhan ini akan memengaruhi hubungan perusahaan dengan pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, mitra bisnis, dan konsumen. Dalam jangka panjang, ketidakpatuhan yang berkelanjutan dapat berujung pada keputusan hukum yang merugikan, seperti pemecatan karyawan yang tidak patuh. Pengambilan keputusan tersebut berfungsi sebagai langkah untuk menjaga integritas perusahaan dan memastikan bahwa prinsip GCG dapat diterapkan secara konsisten di seluruh lini perusahaan. Selain itu, ketidakpatuhan juga dapat menyebabkan perusahaan menghadapi sanksi hukum atau kerugian finansial akibat pelanggaran regulasi.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian di atas, dapat dipahami bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) dan kepatuhan karyawan di PT. Sri Pamela Medika Nusantara serta menganalisis faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapan GCG di perusahaan tersebut. Dalam hal ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa GCG memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepatuhan karyawan, dengan penerapan prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, dan keadilan yang memberikan motivasi kepada karyawan untuk mematuhi kebijakan perusahaan. Penerapan prinsip-prinsip ini secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan produktif. Oleh sebab itu, konsistensi dalam penerapan prinsip-prinsip GCG ini berpotensi meningkatkan efektivitas organisasi,

menciptakan suasana yang lebih produktif, serta memperbaiki hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Keberhasilan penerapan GCG di PT. Sri Pamela Medika Nusantara tidak hanya dipengaruhi oleh pemahaman karyawan, tetapi juga oleh komitmen yang ditunjukkan oleh manajemen perusahaan. Komitmen ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan prinsip-prinsip GCG secara menyeluruh. Oleh karena itu, keterlibatan aktif pihak manajemen dalam mengedukasi dan menerapkan GCG sangat penting dalam meningkatkan tingkat kepatuhan karyawan. Untuk meningkatkan kualitas penerapan *Good Corporate Governance* (GCG), perusahaan dan pemerintah perlu menyediakan pelatihan serta sertifikasi yang berkelanjutan bagi sumber daya manusia, sehingga manajer dan pengelola perusahaan memiliki pemahaman yang mendalam mengenai prinsip-prinsip GCG. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan penerapan GCG di Indonesia dapat lebih efektif dalam mencegah tindak pidana korporasi serta menciptakan lingkungan usaha yang lebih transparan dan akuntabel.

Namun, terdapat pula faktor penghambat yang menghalangi implementasi GCG dengan efektif di PT. Sri Pamela Medika Nusantara. Salah satu kendala utama adalah ketidaktahuan karyawan mengenai regulasi yang terkait dengan GCG. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah berusaha untuk menerapkan kebijakan, kurangnya pemahaman dari sisi karyawan dapat menyebabkan kesenjangan dalam kepatuhan. Dalam hal ini, penting untuk menciptakan sistem pelatihan yang lebih intensif dan sistem informasi yang transparan agar semua pihak dapat memahami peraturan yang berlaku. Faktor lainnya adalah budaya kerja perusahaan yang mungkin tidak sepenuhnya mendukung penerapan GCG. Hal tersebut sejalan dengan temuan penelitian Yulisa tahun 2021 yakni terdapat sejumlah faktor penghambat dalam penerapan GCG dalam suatu perusahaan, seperti: kurangnya pengetahuan, tidak adanya pengarahan dari pimpinan, tidak adanya peraturan/kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan, dan minimnya acuan dalam tata kelola perusahaan.

Selanjutnya, penelitian ini juga mengungkapkan akibat hukum yang dapat timbul akibat ketidakpatuhan terhadap prinsip GCG. Dampak yang paling nyata adalah pada reputasi perusahaan, yang dapat tercoreng apabila ketidakpatuhan berkelanjutan terjadi. Sebagaimana yang dijelaskan Tubagus Kudrat Kun melalui artikel penelitiannya bahwa dampak hukum yang muncul dari tidak diterapkannya sistem GCG ini, antara lain adalah munculnya kerugian bagi perusahaan dan turunnya tingkat kepercayaan ataupun reputasi dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus secara tegas menindaklanjuti ketidakpatuhan guna menjaga kredibilitas dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Jadi, dapat dipahami bahwa keberhasilan implementasi GCG sangat bergantung pada pemahaman karyawan, komitmen manajemen, dan pengelolaan budaya perusahaan yang mendukung. Untuk meningkatkan tingkat kepatuhan, perusahaan perlu memperkuat pendidikan mengenai GCG, memastikan komitmen manajemen, dan membangun budaya kerja yang lebih mendukung penerapan prinsip-prinsip tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) di PT. Sri Pamela Medika Nusantara memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepatuhan karyawan. Pemahaman yang baik mengenai prinsip-prinsip GCG, seperti transparansi, akuntabilitas, dan keadilan, terbukti mendorong karyawan untuk mematuhi kebijakan perusahaan. Komitmen manajemen perusahaan juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung implementasi GCG secara optimal. Namun, terdapat faktor penghambat yang dapat mengurangi efektivitas penerapan GCG, seperti ketidaktahuan karyawan tentang regulasi yang berlaku dan budaya kerja perusahaan yang tidak sepenuhnya mendukung prinsip-prinsip GCG. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih untuk meningkatkan pemahaman karyawan dan menciptakan sistem pelatihan yang lebih intensif serta budaya perusahaan yang mendukung penerapan GCG.

Ketidakpatuhan terhadap prinsip GCG dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, baik dalam hal reputasi maupun aspek hukum. Ketidakpatuhan yang berkelanjutan dapat berujung pada tindakan hukum yang merugikan, termasuk pemecatan karyawan atau sanksi yang lebih berat, yang dapat mempengaruhi keberlanjutan dan kinerja perusahaan. Dengan kata lain, untuk mencapai keberhasilan dalam implementasi GCG, PT. Sri Pamela Medika Nusantara perlu memperkuat pemahaman karyawan tentang GCG, memastikan komitmen manajemen, dan membangun budaya kerja yang lebih mendukung penerapan prinsip-prinsip GCG yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. & Mustofa, T. (2022). Peran kepatuhan karyawan dalam menciptakan perusahaan yang berintegritas melalui GCG. *Jurnal Etika dan Manajemen*, 4(1), 20-35.
- Arifin, M., & Utami, S. (2023). Keterlibatan manajemen dalam implementasi GCG di sektor kesehatan. *Jurnal Kesehatan dan Manajemen*, 6(2), 54-68.
- Anggraini, D. & Mustofa, T. (2022). Peran kepatuhan karyawan dalam menciptakan perusahaan yang berintegritas melalui GCG. *Jurnal Etika dan Manajemen*, 4(1), 20-35.
- Dewi, L. A., & Purnama, M. (2020). Pengaruh prinsip-prinsip Good Corporate Governance terhadap kinerja operasional perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(3), 98-105.
- Harman, A., & Darmawan, R. (2020). Corporate governance dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(2), 345-356.
- Harahap, M., & Tarigan, A. (2023). Tantangan dalam penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance pada perusahaan di Indonesia. *Jurnal Governance and Business*, 11(2), 130-145.
- Kristanto, F. (2022). Penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam meningkatkan kepatuhan karyawan. *Jurnal Tata Kelola dan Hukum*, 8(1), 67-80.

- Kun, T. K. (2024). Tinjauan hukum dan kepatuhan terhadap Good Corporate Governance pada perusahaan BUMN (Studi kasus PT Asuransi Jiwaswara (Persero)). Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara, 2(1).
- Lubis, M. F. (2020). Implementasi prinsip Good Corporate Governance di perusahaan publik. Jurnal Administrasi Bisnis, 17(2), 123-138.
- Martono, A., & Pramudya, Y. (2021). Kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan dan penerapan GCG. Jurnal Administrasi Perusahaan, 15(4), 213-225.
- Nasution, J., dkk. (2022). Good Corporate Governance dan penerapannya di Indonesia. Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi, dan Manajemen (JIKEM), 2(2), 2541-2550.
- Nugraha, A., Wahyudi, E., & Supranoto. (2024). Penerapan lima prinsip inti tata kelola (Good Corporate Governance) terhadap manajemen sumber daya manusia. Konferensi Nasional Mitra FISIP Universitas Jember, 2(1).
- Othman, R., & Ismail, A. (2022). The influence of Good Corporate Governance on the performance of companies in the Southeast Asia region. International Journal of Corporate Governance, 4(1), 45-58.
- PT. Sri Pamela Medika Nusantara. (T.T.). Spmedika. Diakses 20 Januari 2025, dari <https://spmedika.co.id/>
- Rakhmat, D., & Fadhila, F. (2021). Transformasi budaya organisasi dalam mendukung penerapan GCG di perusahaan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 9(1), 45-60.
- Siregar, P. A., & Novita, Y. (2022). Analisis penerapan Good Corporate Governance pada sektor kesehatan di Indonesia. Jurnal Manajemen dan Kesehatan, 4(1), 76-82.
- Sudarmanto, E., dkk. (2021). Good Corporate Governance (GCG). Yayasan Kita Menulis.
- Titania, H., dkk. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap kinerja keuangan perusahaan. Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA), 5(3).
- Wijayanti, R., & Sari, N. (2023). Evaluasi dan tantangan implementasi GCG pada perusahaan kesehatan di Indonesia. Jurnal Administrasi Bisnis Kesehatan, 5(2), 101-112.
- Yulisa, P. D. (2021). Faktor pendukung dan penghambat penerapan prinsip Good Corporate Governance dalam pemberian kredit di PT. Bank BTPN Cabang Pekanbaru. Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 7(4).