

Analisis penerapan good corporate governance dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado

Riset Akuntansi dan Portofolio Investasi

Volume 3 Nomor 1 2025
Hal. 217-226
DOI: 10.58784/rapi.308

**Dian Ayu Merdekawati
Manggopa**

Corresponding author:
dianmanggopa064@student.unsrat.ac.id
Sam Ratulangi University
Indonesia

Stanley Kho Walandouw
Sam Ratulangi University
Indonesia

Lady Diana Latjandu
Sam Ratulangi University
Indonesia

Received 16 March 2025
Revised 7 April 2025
Accepted 8 April 2025
Published 14 April 2025

ABSTRACT

Good Corporate Governance is a set of principles that guarantee a company is run in a transparent, accountable, responsive, independent, and fair manner. Implementing Good Corporate Governance has a significant impact on various aspects of the organization, including employee performance. This research aims to analyse the relationship between the application of Good Corporate Governance and the improvement of employee performance. The study employs a qualitative method with a descriptive approach. Transparency in information and communication encourages employees to understand their roles, while accountability and result-based performance measurements create clear responsibilities. Accountability for tasks and the existence of reward and sanction systems maintain work discipline. Independence in decision-making and task completion provides employees with the freedom to innovate, while fair and objective treatment in career development motivates employees to contribute their best.

Keywords: good corporate governance; employee performance; transparency in information and communication

JEL Classification: G34; M12

©2025 Dian Ayu Merdekawati Manggopa, Stanley Kho Walandouw, Lady Diana Latjandu



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi yang semakin pesat, persaingan bisnis tidak lagi terbatas pada tingkat lokal atau nasional, melainkan telah merambah ke tingkat internasional. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya agar mampu bersaing di pasar global. Salah satu isu penting yang dihadapi perusahaan di era ini adalah kebutuhan untuk menerapkan

tata kelola perusahaan yang baik, atau yang dikenal dengan istilah *Good Corporate Governance* (GCG). Penerapan GCG yang efektif diharapkan dapat menciptakan lingkungan bisnis yang sehat, meningkatkan kinerja secara menyeluruh, dan pada akhirnya memaksimalkan nilai perusahaan (Khristian et al., 2021; Fajriah, 2022; Arifin et al., 2022).

Menurut Pakpahan et al. (2024), GCG merupakan kerangka kerja yang

memastikan manajemen perusahaan bertindak secara etis, bertanggung jawab, serta mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Implementasi prinsip-prinsip GCG dapat meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan dan investor, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan nilai perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Melalui penerapan prinsip-prinsip GCG, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efisien dan produktif. Husna dan Prasetya (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. Meskipun memiliki sejarah panjang dan jaringan yang luas, perusahaan ini tetap menghadapi tantangan, khususnya dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip Good Corporate Governance secara optimal. Penerapan GCG diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Anjani et al. (2023) mengemukakan bahwa penerapan GCG yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan yang menunjang keterampilan fungsional dan kerja sama tim.

PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado telah menerapkan prinsip-prinsip GCG berdasarkan pedoman dari kantor pusat, yang merujuk pada Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-2/MBU/03/2023. Namun demikian, meskipun berbagai upaya telah dilakukan, beberapa aspek kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh

kurangnya pengawasan manajemen dalam aktivitas sehari-hari, yang mengakibatkan ketidakkonsistenan pelaksanaan tugas dan penurunan disiplin kerja. Ketidaksesuaian antara tata kelola perusahaan dan prinsip-prinsip GCG menyebabkan perusahaan tidak mampu menjalankan fungsinya secara maksimal, sehingga berdampak pada kinerja karyawan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Hendra & Fahlevi, 2024).

Penelitian mengenai GCG selama ini umumnya berfokus pada dampaknya terhadap kinerja finansial atau manajerial perusahaan, sementara pengaruh langsungnya terhadap kinerja karyawan masih jarang dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan GCG di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara GCG dan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengoptimalkan penerapan tata kelola yang baik guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja.

2. Tinjauan pustaka

Akuntansi adalah proses mengidentifikasi, mengukur dan melaporkan informasi ekonomi untuk memungkinkan adanya penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi mereka yang menggunakan informasi tersebut. Akuntansi adalah sistem informasi yang berisi laporan segala aktivitas perekonomian dan kondisi perusahaan. (Hertina et al., 2024:2). proses mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam merencanakan, mengendalikan, dan mengambil keputusan. (Janrosl & Khadijah 2021:4). Akuntansi keprilakuan

menjelaskan bagaimana perilaku manusia mempengaruhi data akuntansi dan keputusan bisnis serta bagaimana mempengaruhi keputusan bisnis dan perilaku manusia. Akuntansi keperilakuan menggunakan metodologi ilmu pengetahuan perilaku untuk melengkapi gambaran informasi dengan mengukur dan melaporkan faktor manusia yang mempengaruhi keputusan bisnis dan hasil mereka. Akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) adalah cabang akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan sistem Akuntansi. (Hermawan & Biduri 2019:10).

GCG adalah serangkaian sistem yang mengatur, mengelola, dan mengawasi proses pengendalian usaha suatu perusahaan untuk memberikan nilai tambah. Selain itu, GCG memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan, karyawan, kreditor, dan masyarakat sekitar, sehingga tercipta lingkungan kerja manajemen yang bersih, transparan, dan profesional. (Syofyan, 2021:104). GCG diartikan sebagai seperangkat sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan. Hal ini disebabkan karena GCG dapat mendorong terbentuknya pola kerja manajemen yang bersih, transparan dan profesional. (Suroso 2022:15). GCG merupakan suatu sistem dimana korporasi diatur dan dikontrol. GCG bukan sekedar peraturan tetapi lebih kepada pedoman bagaimana cara mengatur perusahaan yang baik dan mencegah terjadinya fraud yang dapat merugikan perekonomian secara luas. (Sudarmanto et al., 2021:35)

Prinsip tata kelola perusahaan yang baik mengacu pada Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-2/MBU/03/2023, prinsip-prinsip GCG, yaitu:

1. BUMN wajib menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik dalam menjalankan kegiatan usaha pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi.

2. Prinsip tata kelola perusahaan yang baik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. Transparansi (*transparency*), yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan;
- b. Akuntabilitas (*accountability*), yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organ persero/organ perum sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif;
- c. Pertanggungjawaban (*responsibility*), yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan prinsip korporasi yang sehat;
- d. Kemandirian (*independency*), yaitu keadaan di mana perusahaan dikelola secara profesional tanpa Benturan Kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan prinsip korporasi yang sehat; dan
- e. Kewajaran (*fairness*), yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Konsep kinerja salah satu dasarnya dapat dilihat dari kinerja karyawan (*perindividu*) yaitu kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi yang dimana tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan. (Daengs 2022:54). Kinerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja atau

performa yang baik dari karyawan akan sejalan dengan hasil positif dalam perkembangan bisnis perusahaan, sementara kinerja yang buruk akan berdampak negatif. Kinerja karyawan dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Yuniarti et al., 2021:166). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kemampuan individual, tingkat usaha yang dicurahkan, dukungan organisasi yang diterimanya, harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja, kepemimpinan, *coaching*, budaya organisasi, motivasi, pemberdayaan, kompetensi, lingkungan kerja dan pelatihan dan pengembangan (Pranogyo et al., 2022:15).

3. Metode riset

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif merupakan penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu. (Hardani et al., 2020:53). Penelitian ini akan menganalisis mengenai penerapan prinsip-prinsip GCG dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT POS Indonesia Kantor Cabang Utama Manado. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan pihak-pihak yang bersangkutan dan jenis data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka yang diperoleh dari objek penelitian berupa laporan kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari sumber pertama melalui teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan data sekunder

diperoleh dari internet yaitu melalui *website* objek penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah Manager Dukungan Umum, Staff Dukungan Umum dan Staff FBPA. Beberapa langkah-langkah dilakukan penelitian ini yaitu:

1. Pengumpulan data melalui proses pengumpulan data melalui proses wawancara pada karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado, dokumentasi dan observasi untuk mengetahui gambaran umum perusahaan dan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan penerapan GCG dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Mengelola serta mengevaluasi data yang telah dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi dan observasi.
3. Menarik kesimpulan dan saran berdasarkan data yang diperoleh.

4. Hasil dan pembahasan

Hasil

Sumber data berasal dari wawancara mengenai penerapan GCG dan dokumentasi laporan kinerja karyawan adalah sebagai berikut

Analisis prinsip-prinsip Good Corporate Governance terhadap kinerja karyawan

1. Transparansi (transparency) merupakan upaya mengemukakan informasi yang transparan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado berusaha memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik kepada karyawan melalui langkah-langkah yaitu:
 - a. Menyediakan komunikasi yang efektif untuk menyampaikan informasi penting kepada karyawan melalui *website* perusahaan yang dapat diakses oleh semua karyawan.
 - b. Membagikan laporan keuangan kepada karyawan yang berwenang atas laporan keuangan, dibagikan secara teratur terkait kondisi

keuangan kepada karyawan atau pemangku kepentingan.

- Ini menunjukkan bahwa di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado telah menerapkan prinsip transparansi karena perusahaan menyatakan bahwa transparansi mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan, karena keterbukaan informasi berdampak positif pada produktivitas dan semangat kerja.
2. Akuntabilitas (accountability) merupakan penerapan akuntabilitas di PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado, perusahaan telah menerapkan mekanisme yang memastikan akuntabilitas karyawan dalam pelaksanaan tugas mereka yaitu dengan adanya sistem desentralisasi yang diterapkan. Sistem ini menjamin kejelasan fungsi, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban setiap karyawan serta jajaran manajemen, sehingga pengelolaan perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado mencakup beberapa aspek, antara lain:
 - a. Perusahaan melaporkan kinerja karyawan secara teratur melalui sistem online yaitu melalui website perusahaan.
 - b. Akuntabilitas keuangan diterapkan dengan baik, dimana dampak dari sistem akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan perusahaan dieksplorasi untuk meningkatkan kinerja individu karyawan.
 3. Pertanggungjawaban (responsibility) PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado tentunya mempunyai komitmen dan indikator yang diterapkan untuk memastikan pemahaman dan pelaksanaan tanggung jawab karyawan. Indikator tersebut yaitu:
 - a. Perusahaan melakukan evaluasi untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami tanggung jawab mereka berdasarkan divisi masing-masing.
 - b. Ada program pelatihan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang tanggung jawab mereka. Pelatihan biasa dilakukan secara online melalui Zoom, sedangkan pelatihan offline hanya dilakukan untuk pimpinan.
 - c. Melakukan kontrol langsung dari pusat untuk memastikan bahwa pengelolaan keuangan perusahaan berjalan dengan baik.
 - d. Memberikan sanksi terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran yang mengakibatkan kerugian pelanggaran disiplin kerja.
 4. Kemandirian (Independency) bagi perusahaan, serta sanksi terkait PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado memastikan bahwa pengelolaan perusahaan dilakukan secara independen dan profesional, tanpa adanya benturan kepentingan atau tekanan dari pihak eksternal yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Prinsip kemandirian diterapkan dalam setiap pengambilan keputusan terkait manajemen karyawan. Beberapa indikator kemandirian yang diterapkan di PT. Pos Indonesia Cabang Manado adalah sebagai berikut:

Pengambilan Keputusan Manajemen Karyawan Secara Independen Perusahaan menjamin bahwa setiap keputusan yang terkait dengan pengelolaan karyawan dilakukan secara mandiri, tanpa interferensi atau pengaruh dari pihak lain.

Pergantian Pimpinan yang Teratur Pergantian pimpinan dilakukan secara berkala berdasarkan kebijakan pusat, yang memastikan bahwa perusahaan selalu berada di bawah kepemimpinan yang independen dan profesional.

Instruksi Berbasis Kebijakan Pusat Pengelolaan karyawan dan keputusan strategis lainnya dilakukan berdasarkan

instruksi langsung dari pusat. Hal ini memastikan bahwa tidak ada pengaruh dari pihak luar yang dapat mengganggu independensi perusahaan dalam menjalankan tata kelola dan pengembangan karyawan.

5. Kewajaran(fairness) Kewajaran secara umum dalam PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado memiliki indikator sebagai berikut:
Memastikan perlakuan yang adil terhadap seluruh karyawan tanpa adanya diskriminasi.
Menyusun kebijakan yang jelas terkait kinerja karyawan, di mana karyawan yang penilaian kinerjanya baik serta hasil yang konsisten akan mendapatkan promosi dan penghargaan dan tentunya ada sanksi bagi yang melakukan pelanggaran.

Analisis kinerja karyawan

PT. POS Indonesia Kantor Cabang Utama Manado, penilaian kinerja karyawan dilakukan secara berkala dan terstruktur perbulan dengan mengacu pada sejumlah indikator yang telah ditetapkan oleh manajemen. Indikator-indikator ini meliputi kehadiran, produksi, pendapatan, jumlah hari antaran, jumlah berhasil antar, bonus, denda dan total dari hasil pekerjaan. Penilaian ini diterapkan untuk memastikan bahwa setiap karyawan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Analisis penerapan good corporate governance berdasarkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER2/MBU/03/2023

1. Transparansi (transparency)
PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado telah menerapkan keterbukaan dalam pengambilan keputusan dan penyampaian informasi kepada karyawan. Perusahaan menyediakan komunikasi yang efektif melalui website yang dapat diakses oleh seluruh karyawan serta

membagikan laporan keuangan secara teratur kepada pemangku kepentingan. Langkah ini sejalan dengan Pasal (2) Ayat (2) huruf a dalam PER-2/MBU/03/2023, yang mengatur bahwa transparansi mencakup keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan pengungkapan informasi material serta relevan tentang perusahaan. Transparansi ini berdampak positif pada produktivitas dan semangat kerja karyawan.

2. Akuntabilitas (accountability)
PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado menerapkan sistem desentralisasi untuk memastikan kejelasan fungsi, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban setiap karyawan. Laporan kinerja disampaikan secara online melalui website perusahaan, dan akuntabilitas keuangan diterapkan dengan baik guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan perusahaan. Penerapan akuntabilitas ini sesuai dengan Pasal (2) Ayat (2) huruf b dalam PER 2/MBU/03/2023, yang mengharuskan adanya mekanisme yang memastikan akuntabilitas organ persero/organ perum agar pengelolaan perusahaan berjalan secara efektif.
3. Pertanggungjawaban (responsibility)
PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan menjalankan tanggung jawab mereka dengan melakukan evaluasi rutin, menyediakan program pelatihan (baik online maupun offline), serta memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan. Perusahaan juga memastikan bahwa pengelolaan keuangan berjalan dengan baik melalui kontrol langsung dari pusat. Hal ini mencerminkan prinsip pertanggungjawaban sebagaimana diatur dalam Pasal (2) Ayat (2) huruf c dalam PER-2/MBU/03/2023, yang menekankan pentingnya kesesuaian

dalam pengelolaan perusahaan dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip korporasi yang sehat.

4. Kemandirian (independency)

PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado memastikan bahwa pengelolaan perusahaan dilakukan secara independen, tanpa adanya intervensi eksternal yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Perusahaan menjamin bahwa setiap keputusan terkait manajemen karyawan dilakukan secara profesional dan tanpa benturan kepentingan. Selain itu, pergantian pimpinan dilakukan secara teratur berdasarkan kebijakan pusat guna memastikan kesinambungan kepemimpinan yang independen. Penerapan ini sesuai dengan Pasal (2) Ayat (2) huruf d dalam PER-2/MBU/03/2023, yang mengatur bahwa perusahaan harus dikelola secara profesional tanpa tekanan dari pihak luar yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

5. Kewajaran (Fairness)

PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado menjamin perlakuan adil terhadap seluruh karyawan tanpa diskriminasi. Kebijakan promosi dan penghargaan diberikan berdasarkan evaluasi kinerja yang objektif, serta terdapat sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan. Prinsip kewajaran ini sesuai dengan Pasal (2) Ayat (2) huruf e dalam PER-2/MBU/03/2023, yang menekankan keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak pemangku kepentingan berdasarkan perjanjian serta ketentuan peraturan perundang-undangan.

Analisis kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado

Penilaian kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado merupakan proses sistematis untuk mengukur efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya. Evaluasi ini dilakukan secara berkala dan terstruktur, mengacu pada sejumlah indikator utama seperti kehadiran, produksi, pendapatan, jumlah hari antaran, jumlah berhasil antar, bonus, denda, serta total kolektif yang dihasilkan setiap bulan. Indikator-indikator ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, akuntansi perilaku memiliki peran penting karena berfokus pada bagaimana faktor psikologis dan perilaku individu mempengaruhi pengambilan keputusan serta pencapaian target organisasi. Akuntansi perilaku berkontribusi dalam memahami bagaimana sistem penilaian kinerja dapat memotivasi karyawan, membentuk perilaku kerja yang positif, serta meningkatkan produktivitas perusahaan.

1. Pengaruh akuntansi perilaku dalam penilaian kinerja sistem penilaian kinerja yang diterapkan di PT Pos Indonesia mempengaruhi perilaku karyawan dalam berbagai aspek, antara lain:

- a. Motivasi dan Produktivitas: Karyawan yang mengetahui bahwa kinerja mereka dinilai berdasarkan indikator yang jelas akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal. Sistem insentif seperti bonus dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja mereka.
- b. Keadilan dalam Evaluasi: Jika karyawan merasa bahwa penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan transparan, mereka akan lebih menerima hasil evaluasi dan berupaya meningkatkan performa. Sebaliknya, jika ada persepsi ketidakadilan, dapat timbul perasaan frustrasi yang berpotensi menurunkan produktivitas.
- c. Pembentukan Perilaku Kerja: Sistem penilaian yang efektif dapat membentuk kebiasaan kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab,

dan fokus pada pencapaian target perusahaan.

2. Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Total Kolekting yang adalah Salah satu indikator utama yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado adalah total kolekting yang dihasilkan setiap bulan.

Total kolekting ini merupakan hasil akumulasi dari tugas-tugas yang diselesaikan oleh karyawan dan menjadi ukuran langsung dari produktivitas serta konsistensi kerja mereka.

Tabel berikut menyajikan rata-rata data penilaian kinerja karyawan selama tiga bulan, yaitu Mei, Juni, dan Juli 2024:

Tabel 1. Rata-rata penilaian kinerja karyawan

Bulan	Total Kolekting (Rp)	Jumlah Karyawan	Rata-rata (Rp)
Mei 2024	118,537,725	48	2,469,535
Juni 2024	126,250,663	48	2,630,222
Juli 2024	133,706,359	48	2,785,549

Sumber data: PT Pos Indonesia KCU Manado, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata total kolekting mengalami kenaikan setiap bulan, yang mengindikasikan adanya peningkatan produktivitas karyawan. Jika tren kenaikan ini terus berlanjut, maka kinerja karyawan dapat dikatakan baik dan menunjukkan konsistensi kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika terjadi penurunan total kolekting, hal ini dapat menjadi indikasi adanya masalah dalam produktivitas, seperti kurangnya motivasi kerja, ketidakefektifan sistem penilaian, atau ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja.

3. Implementasi Akuntansi Perilaku dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Agar sistem penilaian kinerja di PT Pos Indonesia lebih efektif dan selaras dengan prinsip akuntansi perilaku, beberapa langkah yang dapat diterapkan adalah:
 - a. Meningkatkan Transparansi dalam Penilaian: Menjelaskan kepada karyawan bagaimana kinerja mereka diukur dan bagaimana hasil penilaian akan berdampak pada karir mereka.
 - b. Menyesuaikan Insentif dengan Motivasi Karyawan: Menyediakan bonus, penghargaan, atau promosi yang relevan dengan harapan dan

kebutuhan karyawan agar mereka lebih terdorong mencapai target.

- c. Menerapkan Sistem Umpan Balik: Memberikan umpan balik secara berkala agar karyawan mengetahui area yang perlu diperbaiki dan mendapatkan apresiasi atas pencapaian mereka.
- d. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif: Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta suasana kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan. karyawan, yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja.

5. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini yaitu Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* telah berjalan sesuai dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-2/MBU/03/2023. Prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Ayat (2) telah diterapkan dalam berbagai aspek manajemen, yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

1. Prinsip Transparansi (transparency) PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama

- Manado telah berupaya menerapkan keterbukaan dalam pengambilan keputusan dan penyampaian informasi kepada karyawan, baik melalui website maupun laporan keuangan yang diberikan secara berkala, sesuai dengan Pasal 2 Ayat (2) huruf a yang mengatur bahwa keterbukaan informasi dalam proses pengambilan keputusan serta penyampaian informasi material dan relevan tentang perusahaan sangat diperlukan untuk menjaga kepercayaan pemangku kepentingan.
2. Prinsip Akuntabilitas (accountability) Perusahaan telah menerapkan sistem desentralisasi yang memastikan kejelasan fungsi dan pertanggungjawaban karyawan di berbagai tingkatan organisasi. Selain itu, laporan kinerja dan sistem evaluasi berbasis data diterapkan untuk 54 meningkatkan efektivitas kerja. Penerapan ini sesuai dengan Pasal 2 Ayat (2) huruf b, yang menekankan pentingnya kejelasan fungsi, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban Organ Persero/Organ Perum agar pengelolaan perusahaan berjalan efektif.
 3. Prinsip Pertanggungjawaban (responsibility) PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado telah melakukan evaluasi rutin, menyediakan program pelatihan, dan menerapkan sistem sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi guna memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dimana ini sesuai dengan Pasal 2 Ayat (2) huruf c, yang mengatur bahwa perusahaan harus memastikan kesesuaian pengelolaan dengan peraturan perundang-undangan serta prinsip korporasi yang sehat.
 4. Prinsip Kemandirian (independency) Manajemen PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado mengambil keputusan secara independen tanpa adanya intervensi eksternal yang dapat mengganggu efektivitas kerja. Pergantian pimpinan dan kebijakan internal juga dilakukan berdasarkan aturan pusat tanpa pengaruh pihak yang memiliki kepentingan tertentu. Hal ini mencerminkan ketentuan dalam Pasal 2 Ayat (2) huruf d, yang mengharuskan perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan tekanan dari pihak luar yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 5. Prinsip Kewajaran (fairness) PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Manado telah menerapkan kebijakan promosi dan penghargaan berbasis kinerja serta menjamin perlakuan yang adil terhadap seluruh karyawan tanpa diskriminasi sesuai dengan dengan Pasal 2 Ayat 55 (2) huruf e, yang menekankan pentingnya keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak pemangku kepentingan berdasarkan perjanjian dan peraturan yang berlaku.

Daftar pustaka

- Arifin, A. L., Vikaliana, R., Latunreng, W., & Bari, A. (2022). Identification and application of good corporate governance principles in the guarantee industry in Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, 6(3), 316–325. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i1.44335>.
- Anjani, T. M., Sani, A., & Hasanah, N. (2023). Analisis penerapan *good corporate governance* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(1), 356-371. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/ALMULTAZIM/article/view/14232>
- Daengs, A. (2022). *Membangun kinerja karyawan berbasis kompetensi*. Unitomo Press.
- Sudarmanto, E., Susanti, E., Revida, E., Pelu, M. F. A. R., Purba, S., Astuti., Purba, B., Silalahi, M., Anggusti, M., Sipayung, P. D., & Krisnawati, A.

- (2021). *Good Corporate Governance* (GCG). Kita Menulis.
- Fajriah, Y., Jumady, E., & Halim, A. (2022). Good corporate governance and corporate social responsibility on company value with financial performance. *Jurnal Akuntansi*, 26(2), 324–341.
<https://doi.org/10.24912/ja.v26i2.944>.
- Hardani., Andriani, H., Ustiawaty, J., & Utami, E. F., Istiqomah, r. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hendra., & Fahlevi, A. H. (2024). Implementation of Good Corporate Governance (GCG) Principles in PDAM Tirta Ogan, Ogan Ilir District. *Prosiding IAPA Annual Conference. Indonesian Association for Public Administration*.
<https://doi.org/10.30589/proceedings.2024.1052>
- Hermawan, S., & Biduri, S. (2019). *Buku ajar akuntansi perilaku*. UMSIDA Press.
- Hertina, D., Waty., Masdiantini, P. R., Ginanjar, A. N., Suarni, A., & Wasesa, T. (2024). *Buku ajar akuntansi pengantar*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Husna, L. U., & Presetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19-28.
<https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/3039>
- Janrosl, V. S. E., & Khadijah. (2021). *Akuntansi keuangan menengah*. CV Batam Publisher.
- Khristian, E., Karamoy, H., & Budiarmo, N. S. (2021). Analisis manajemen risiko dalam mewujudkan good corporate governance (Studi kasus pada PT Angkasa Pura I (Persero)). *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing Goodwill*, 12(2), 112-128.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/goodwill/article/view/35855>.
- Pakpahan, D. A. R., Sihombing, N. G., & Sangadah, N. (2024). Penerapan prinsip *good corporate governance* dalam hukum perusahaan: Mengoptimalkan akuntabilitas dan transparansi di perusahaan Indonesia. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(6), 83-91.
<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jmia/article/view/2856>
- Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER2/MBU/03/2023.
- Pranogyo, A., Hamidah, & Suyanto, T. (2022). *Kinerja karyawan: Teori pengukuran dan implikasi*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Suroso, S. (2022). *Good Corporate Governance* (GCG). Qiara Media.
- Syofyan, E. (2021). *Good Corporate Governance* (GCG). Unisma Press.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty., Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah., Suryani, N. K. & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja karyawan: Tinjauan teori dan praktis*. Widina Bhakti Persada Bandung.