

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan. Peneliti uraikan penelitian terdahulu yang serupa tetapi memiliki perbedaan yang cukup jelas, sebagai batasan agar tidak terjadi kesamaan dengan penelitian ini. Perbedaan tersebut untuk menjamin keaslian penelitian ini.

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang *good corporate governance* dan di uraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

2.1 Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Fedy Ferdiansyah (2008) Analisis <i>Good Corporate Governance</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Dengan pendekatan <i>Balanced Scorecard</i> Di RSUD Arjawinangun Kabupaten Cirebon	Penerapan <i>Good corporate Governance</i> Dalam Meningkatkan Kinerja di RSUD Arjawinangun	Metode Verifikatif	Dari hasil perhitungan statistik didapat bahwa angka koefisien korelasi spearman sebesar 0,67 yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara <i>good corporate governance</i> dengan kinerja dengan pendekatan <i>balanced scorecard</i> . Sedangkan kontribusi <i>good corporate governance</i> terhadap Kinerja RSUD dengan Pendekatan <i>balanced scorecard</i> pengaruhnya sebanyak 44,89% sedangkan sisanya sebesar 55,11% dipengaruhi oleh faktor

				lain. Dimana faktor lain tersebut tidak diteliti oleh peneliti dalam penyusunan skripsi ini. Berdasarkan pengujian hipotesis didapat t hitung sebesar 4,78 lebih besar dari t tabel sebesar 1,701, maka hipotesis yang diajukan penulis dapat diterima.
2.	Ristifani (2009) Analisis Implementasi Prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Dan Hubungannya Terhadap Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.	Hubungan implementasi prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja pada Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.	Deskriptif Analitis	Hasil penelitian ini menggunakan instrumen kusioner, dimana masing-masing variabel memperoleh nilai sebesar 84,65% dan 84%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan implementasi prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) dan pelaksanaan kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk telah dilaksanakan dengan baik. Sedangkan hubungan Implementasi prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) Terhadap Kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan hasil perhitungan korelasi <i>rank spearman</i> sebesar 0,914 atau 91,40% yang artinya mempunyai hubungan searah yang sangat kuat. Dan hasil koefisien determinan dengan nilai sebesar 83,53% mempunyai arti bahwa hubungan kedua variable mempunyai

				<p>pengaruh sebesar 83,53%. Dimana implementasi prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) mempengaruhi kinerja sebesar 83,53% dan sisanya sebesar 16,47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar prinsip <i>Good Corporate Governance</i></p>
3.	<p>Violetta Jingga Tadikapury (2011) Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) Pada Pt Bank X Tbk Kanwil X</p>	<p>Penerapan <i>good Corporate governance</i> Pada Pt Bank X Tbk Kanwil X</p>	<p>Metode deskriptif</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan adanya peranan penting antara prinsip-prinsip GCG yang ada pada perusahaan, dimana dengan penerapan prinsip GCG maka diyakini akan menolong perusahaan secara umum dan perekonomian negara secara khususnya. Selain itu Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi perusahaan adalah untuk melaksanakan prinsip <i>good corporate governance</i> secara utuh, memenuhi harapan stakeholder, mendapatkan legitimasi, dan memenangkan penghargaan tertentu.</p>
4.	<p>Diana Fajarwati (2011) Analisis Penerapan Prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Di Lingkungan Internal Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Jakarta</p>	<p>Untuk mengetahui Penerapan Prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Di Lingkungan Internal Perusahaan Umum Badan</p>	<p>Metode Deskriptif</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu prinsip-prinsip <i>Good Corporate Governance</i> telah diterapkan di lingkungan Perum Bulog namun masih banyak hal yang perlu diperbaiki.</p>

		Urusan Logistik (Perum bulog) Jakarta		
5.	Morita Indah Lestari (2013) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Pada Rumah Sakit Umum Di Kota Padang	menguji pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip <i>good corporate governance</i> pada rumah sakit umum yang terdapat di kota Padang.	Analisis regresi berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa: 1) budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip <i>good corporate governance</i> , dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,270 > 1,667$ (sig $0,26=0,05$) yang berarti H1 diterima. 2) pengendalian intern berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip <i>good corporate governance</i> , dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,640 > 1,976$ (sig $0,00=0,05$) yang berarti H2 diterima. Sehingga dapat menjadikan budaya organisasi dan pengendalian intern sebagai tolak ukur tingkat penerapan prinsip-prinsip <i>good corporate governance</i> pada instansi. Dalam penelitian ini disarankan : (1) Instansi harus menjaga lingkungan pengendalian yang diterapkan, dan semua pihak yang ada dalam organisasi perlu menyadari pentingnya penerapan prinsip-prinsip GCG, (2) Penelitian selanjutnya dapat sehingga memperluas

				populasi dan dilakukan dilokasi yang berbeda penelitian dapat digeneralisasi lagi.
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah,2015

Perbedaan penelitian Fedy Ferdiansyah (2008) tentang “analisis *good corporate governance* dalam meningkatkan kinerja rumah sakit umum daerah dengan pendekatan *balanced scorecard* di RSUD Arjawinangun kabupaten Cirebon” dengan penelitian ini adalah pendekatan yang digunakan oleh Fedy Ferdiansyah yaitu dengan pendekatan *balanced scorecard* sedangkan pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah dengan mewawancarai sumber-sumber yang terpercaya.

Perbedaan penelitian Ristifani (2009) tentang “analisis implementasi prinsip-prinsip *good corporate governance* dan hubungannya terhadap kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk” dengan penelitian ini adalah pada metode pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan quisioner dan objek penelitian yang dilakukan oleh Ristifani berupa PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, bukan sebuah rumah sakit.

Perbedaan penelitian Violetta Jingga Tadikapury (2011) tentang “penerapan *good corporate governance* (GCG) Pada PT Bank X Tbk Kanwil X” dengan penelitian ini hanya pada objek yang ditentukan oleh peneliti yaitu berupa rumah sakit.

Perbedaan penelitian Diana Fajarwati (2011) tentang “analisis penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* di lingkungan internal perusahaan

umum badan urusan logistik (perum bulog) Jakarta” dengan penelitian ini hanya pada objek yang ditentukan oleh peneliti yaitu berupa rumah sakit.

Perbedaan penelitian Morita Indah Lestari (2013) tentang “pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* pada rumah sakit umum di kota Padang” dengan penelitian ini terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif berupa analisis regresi berganda.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pengertian *Good Corporate Governance*

Corporate governance adalah sistem yang dipergunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan bisnis perusahaan. *Corporate governance* mengatur pembagian tugas, hak dan kewajiban mereka yang berkepentingan terhadap kehidupan perusahaan termasuk pemegang saham, dewan pengurus, para manajer, dan semua anggota *the stakeholders* non pemegang saham.

Corporate Governance menurut Sutedi (2011:1) adalah “Suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ perusahaan (Pemegang Saham/Pemilik Modal, Komisaris, dewan Pengawas dan Direksi) untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika”.

Komite *Cadbury* dalam Indra (2006:24) mendefinisikan bahwa *corporate governance* sebagai sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan dengan tujuan, agar mencapai keseimbangan antara kekuatan kewenangan yang diperlukan oleh perusahaan, untuk menjamin kelangsungan eksistensinya dan pertanggungjawaban kepada stakeholders. Hal ini berkaitan dengan peraturan kewenangan pemilik, direktur, manajer, pemegang saham, dan sebagainya.

Menurut Forum *Corporate Governance* Indonesia (FCGI) dalam Morita, (2013:2) menyatakan, seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengendalikan perusahaan. Tujuan *corporate governance* adalah untuk menciptakan nilai tambahan bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Berdasarkan pengertian di atas, *Corporate Governance* didefinisikan sebagai suatu sistem pengendalian internal perusahaan yang memiliki tujuan utama mengelola risiko yang signifikan guna memenuhi tujuan bisnisnya melalui pengamanan aset perusahaan dan meningkatkan nilai investasi pemegang saham dalam jangka panjang. Dengan kata lain *Corporate Governance* mengacu pada metode dimana suatu organisasi diatur, dikelola, diarahkan, atau dikendalikan dan tujuan-tujuannya tercapai.

Perspektif teori keagenan (*agency theory*) merupakan dasar yang digunakan untuk memahami *corporate governance*. Hubungan keagenan adalah

sebuah kontrak antara *principal* dan *agent*. Inti dari teori keagenan adalah menekankan pentingnya pemilik perusahaan (pemegang saham) menyerahkan pengelolaan perusahaan kepada tenaga-tenaga profesional (disebut *agents*) yang lebih mengerti dalam menjalankan bisnis sehari-hari. Tujuannya yaitu agar pemilik perusahaan memperoleh keuntungan semaksimal mungkin dengan biaya seefisien mungkin dengan dikelolanya perusahaan oleh tenaga-tenaga profesional (Adrian, 2011:13).

Secara keseluruhan konsep *corporate governance* timbul sebagai upaya untuk mengendalikan atau mengatasi perilaku manajemen yang mementingkan diri sendiri. *Corporate governance* menciptakan mekanisme dan alat kontrol untuk memungkinkan terciptanya sistem pembagian keuntungan dan kekayaan yang seimbang bagi *stakeholders* dan menciptakan efisiensi bagi perusahaan. Investor memiliki ekspektasi bahwa manajer akan menghasilkan *return* dari modal yang mereka tanamkan.

2.2.2 Prinsip Dasar *Good Corporate Governance*

Berbagai aturan main dan sistem yang mengatur keseimbangan dalam pengelolaan perusahaan perlu dituangkan dalam bentuk prinsip-prinsip yang harus dipatuhi untuk menuju tata kelola perusahaan yang baik.

Prinsip dasar *good corporate governance* yang harus diperhatikan menurut Adrian (2011:10-12) adalah:

1. Transparansi

Penyedia informasi yang memadai, akurat, dan tepat waktu kepada *stakeholders* harus dilakukan oleh perusahaan agar dapat dikatakan transparan. Untuk menjaga obyektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya.

2. Dapat Dipertanggungjawabkan (*Accountability*)

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, tersruktur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

3. Kejujuran (*Fairness*)

Prinsip ketiga dari pengelolaan perusahaan penekanan pada kejujuran, terutama untuk pemegang saham minoritas. Investor harus memiliki hak-hak yang jelas tentang kepemilikan dan sistem dari aturan dan hukum yang dijalankan untuk melindungi hak-haknya.

4. *Sustainability*

Ketika perusahaan negara (*corporation*) *exist* dan menghasilkan keuntungan, dalam jangka panjang mereka harus menemukan cara untuk memuaskan pegawai dan komunitasnya agar berhasil. Mereka harus tanggap terhadap lingkungan, memperhatikan hukum, memperlakukan pekerja secara adil dan menjadi warga corporate yang baik.

Prinsip-prinsip *good corporate governance* menurut *Forum for Governance in Indonesia – FCGI* (2002:1) antara lain:

- 1) *Transparansi (Transparency)*
- 2) *Akuntabilitas (Accountability)*
- 3) *Responsabilitas (Responsibility)*
- 4) *Keadilan (Fairness)*
- 5) *Kemandirian (Independency)*

Sedangkan prinsip-prinsip *good corporate governance* menurut *Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD)* dalam (Ridwan, 2007: 74-86) yaitu mencakup:

1. *Transparansi atau Keterbukaan (tranparancy).*

Transparansi yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materil dan relevan mengenai perusahaan Prinsip keterbukaan merupakan prinsip yang penting untuk mencegah terjadinya tindakan penipuan (*fraud*). Dengan pemberian informasi berdasarkan prinsip keterbukaan ini, maka dapat diantisipasi terjadinya

kemungkinan pemegang saham, investor, atau *stakeholder* tidak memperoleh informasi atau fakta material yang ada.

2. Akuntabilitas (*Accountability*).

Akuntabilitas yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organisasi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Prinsip akuntabilitas menyatakan bahwa “kerangka pengelolaan perusahaan harus memastikan pedoman strategis suatu perusahaan, pengawasan efektif atas pengelolaan dewan pertanggungjawaban kepada perusahaan dan para pemegang saham”. Prinsip ini berimplikasi pada kewajiban hukum para direksi, yakni diisyaratkan untuk menjalin hubungan yang berbasiskan kepercayaan dengan pemegang saham dan perusahaan.

3. Responsibilitas (*Responsibility*)

Prinsip responsibilitas mencakup hal-hal yang terkait dengan pemenuhan kewajiban sosial perusahaan sebagai bagian dari masyarakat. Perusahaan dalam memenuhi pertanggungjawaban kepada para pemegang saham dan *stakeholders* harus sesuai dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku dalam pengelolaan perusahaan tersebut. Secara singkat, perusahaan harus menjunjung tinggi supremasi hukum (*rule of law*), antara lain harus mengikuti peraturan perpajakan, peraturan ketenagakerjaan dan keselamatan kerja, peraturan kesehatan, peraturan lingkungan hidup, peraturan perlindungan konsumen, dan larangan praktik monopoli serta persaingan usaha tidak sehat.

4. Keadilan (*Fairness*)

keadilan yaitu kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholders* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. *Fairness* juga mencakup adanya kejelasan hak-hak pemodal, sistem hukum dan penegakan peraturan untuk melindungi hak-hak investor, khususnya pemegang saham minoritas, dari berbagai bentuk kecurangan.

2.2.3 Unsur-unsur *Good Corporate Governance*

Menurut Sutedi (2011:41-42), unsur-unsur dalam GCG yaitu :

a. *Corporate Governance* – Internal Perusahaan

Unsur-unsur yang berasal dari dalam perusahaan adalah :

1. Pemegang saham;
2. Direksi;
3. Dewan komisaris;
4. Manajer;
5. Karyawan;
6. Sistem remunerasi berdasar kinerja;
7. Komite audit.

Unsur-unsur yang selalu diperlukan di dalam perusahaan, antara lain meliputi :

1. Keterbukaan dan kerahasiaan (*disclosure*);
2. Transparansi;

3. Akuntabilitas;
4. Kesetaraan;
5. Aturan dari *code of conduct*.

b. *Corporate Governance* – External Perusahaan

Unsur-unsur yang berasal dari luar perusahaan adalah :

1. Kecukupan undang-undang dan perangkat hukum;
2. Investor;
3. Institusi penyedia informasi;
4. Akuntan publik;
5. Intitusi yang memihak kepentingan publik bukan golongan;
6. Pemberi pinjaman;
7. Lembaga yang mengesahkan legalitas.

Unsur-unsur yang selalu diperlukan di luar perusahaan antara lain meliputi:

1. Aturan dari *code of conduct*;
2. Kesetaraan;
3. Akuntabilitas;
4. Jaminan hukum.

Perilaku partisipasi pelaku *Corporate Governance* yang berada di dalam rangkaian unsur-unsur internal maupun eksternal menentukan kualitas *Corporate Governance*.

2.2.4 Lingkup *Good Corporate Governance*

OCED (*The Organization Co-Operation for Economic and Development*) memberikan pedoman mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan agar tercipta *Good Corporate Governance* dalam suatu perusahaan dalam Sutedi (2011), yaitu ;

1. Perlindungan terhadap hak-hak dalam *Corporate Governance* harus mampu melindungi hak-hak para pemegang saham, termasuk pemegang saham minoritas. Hak-hak tersebut mencakup hal-hal dasar pemegang saham, yaitu :
 - a. Hak untuk memperoleh jaminan keamanan atas metode pendaftaran kepemilikan;
 - b. Hak untuk mengalihkan dan memindah tangankan kepemilikan saham;
 - c. Hak untuk memperoleh informasi yang relevan tentang perusahaan secara berkala dan teratur;
 - d. Hak untuk ikut berpartisipasi dan memberikan suara dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS);
 - e. Hak untuk memilih anggota dewan komisaris dan direksi;
 - f. Hak untuk memperoleh pembagian laba (*profit*) perusahaan.
2. Perlakuan yang setara terhadap seluruh pemegang saham (*the equitable treatment of shareholders*). Kerangka yang dibangun dalam *Corporate Governance* haruslah menjamin perlakuan yang setara terhadap seluruh pemegang saham, termasuk pemegang saham minoritas dan asing. Prinsip ini melarang adanya praktik perdagangan berdasarkan informasi orang dalam (*insider trading*) dan transaksi dengan diri sendiri (*self dealing*). Selain itu, prinsip ini mengharuskan anggota dewan komisaris untuk terbuka ketika

menemukan transaksi-transaksi yang mengandung benturan atau konflik kepentingan (*conflict of interest*).

3. Peranan pemangku kepentingan berkaitan dengan perusahaan (*the role of stakeholders*). Kerangka yang dibangun dalam *Corporate Governance* harus memberikan pengakuan terhadap hak-hak pemangku kepentingan, sebagaimana ditentukan oleh undang-undang dan mendorong kerja sama yang aktif antara perusahaan dengan pemangku kepentingan dalam rangka menciptakan lapangan kerja, kesejahteraan, serta kesenambungan usaha (*going concern*).
4. Pengungkapan dan transparansi (*disclosure and transparency*). Kerangka yang dibangun dalam *Corporate Governance* harus menjamin adanya pengungkapan yang tepat waktu dan akurat untuk setiap permasalahan yang berkaitan dengan perusahaan. Pengungkapan tersebut mencakup informasi mengenai kondisi keuangan, kinerja, kepemilikan, dan pengelolaan perusahaan. Informasi yang diungkapkan harus disusun, diaudit, dan disajikan sesuai dengan standar yang berkualitas tinggi. Manajemen juga diharuskan untuk meminta auditor eksternal (KAP) melakukan audit yang bersifat independen atas laporan keuangan.
5. Tanggung jawab dewan komisaris atau direksi (*the responsibilities of the board*). Kerangka yang dibangun dalam *Corporate Governance* harus menjamin adanya pedoman strategis perusahaan, pengawasan yang efektif terhadap manajemen oleh dewan komisaris terhadap perusahaan dan pemegang saham. Prinsip ini juga memuat kewenangan-kewenangan serta

kewajiban-kewajiban profesional dewan komisaris kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya.

2.2.5 Manfaat dan Tujuan *Good Corporate Governance*

Ada lima manfaat yang dapat diperoleh perusahaan yang menerapkan *Good Corporate Governance* menurut Adrian (2010: 44-46), yaitu :

1. GCG secara tidak langsung akan dapat mendorong pemanfaatan sumber daya perusahaan ke arah yang lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan turut membantu terciptanya pertumbuhan atau perkembangan ekonomi nasional.
2. GCG dapat membantu perusahaan dan perekonomian nasional, dalam hal ini menarik modal investor dengan biaya yang lebih rendah melalui perbaikan kepercayaan investor dan kreditur domestik maupun internasional.
3. Membantu pengelolaan perusahaan dalam memastikan/menjamin bahwa perusahaan telah taat pada ketentuan, hukum, dan peraturan.
4. Membangun manajemen dan *Corporate Board* dalam pemantauan penggunaan asset perusahaan.
5. Mengurangi korupsi.

Penerapan *good corporate governance* dilingkungan BUMN dan BUMD mempunyai tujuan sesuai KEPMEN BUMN No. KEP-!!&/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2001 pada pasal 4 yang dalam Hery (2010), yaitu :

- a. Memaksimalkan nilai BUMN dengan cara meningkatkan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan adil agar perusahaan memiliki daya saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional;
- b. Mendorong pengelolaan BUMN secara profesional, transparan dan efisiensi, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian organ;
- c. Mendorong agar organ dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta kesadaran akan adanya tanggungjawab sosial BUMN terhadap *stakeholders* maupun kelestarian lingkungan di sekitar BUMN;
- d. Meningkatkan kontribusi BUMN dalam perekonomian nasional;
- e. Meningkatkan iklim investasi nasional;
- f. Mensukseskan program privatisasi.

Menurut Siswanto Sutojo dan E. John Aldridge (2005:5-6), *good corporate governance* mempunyai lima macam tujuan utama. Kelima tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Melindungi hak dan kepentingan pemegang saham.
2. Melindungi hak dan kepentingan para anggota *the stakeholders* nonpemegang saham.
3. Meningkatkan nilai perusahaan dan para pemegang saham.

4. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja Dewan Pengurus atau *Board of Directors* dan manajemen perusahaan, dan
5. Meningkatkan mutu hubungan *Board of Directors* dengan manajemen senior perusahaan.

2.2.6 Tata Kelola Rumah Sakit (*Good Hospital Governance*)

UU RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit mendefinisikan tata kelola rumah sakit (*good hospital governance*) yang baik sebagai penerapan fungsi-fungsi manajemen rumah sakit yang berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, independensi dan tanggung jawab, kesetaraan dan kewajaran.

Menurut Kristof Eeckloo dalam (Windrya 2012) mendefinisikan *hospital governance* atau tata kelola rumah sakit sebagai suatu proses pengaturan keseluruhan fungsi rumah sakit yang dipahami oleh seluruh komponen rumah sakit dan menetapkan tujuan rumah sakit, serta selanjutnya mendukung dan memantau implementasi misi dan tujuan rumah sakit tersebut pada tingkat operasi rumah sakit.

Sistem *good hospital governance* dan organisasi perawatan kesehatan didasarkan pada sebuah model manajerial yang tepat sesuai dengan struktur usaha rumah sakit.

Alasan penerapan *corporate governance* di rumah sakit dalam (Windrya 2012) adalah sebagai berikut:

1. *Corporate governance* menciptakan peraturan

2. *Corporate governance* membantu rumah sakit dalam mengembangkan kinerjanya, dan
3. *Corporate governance* membantu proses manajemen dan perencanaan rumah sakit.

Tata kelola rumah sakit dilandasi oleh dua prinsip utama, yang juga merupakan prinsip utama dari sistem *good corporate governance* pada umumnya yaitu transparansi dan akuntabilitas. Akuntabilitas dalam hal ini merupakan tanggung jawab terhadap pemegang saham yang pada akhirnya mengarah pada nilai pemegang saham jangka panjang. Sistem tersebut juga harus melibatkan *stakeholders*, baik secara kelompok maupun individu, yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut dilakukan dalam rangka untuk memastikan pembangunan organisasi atau perusahaan yang seimbang.

2.2.7 Kinerja

2.2.7.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja juga dapat digambarkan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi perusahaan yang tertuang dalam perumusan strategi planning suatu perusahaan. Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan.

Menurut Ilgen and Schneider (Williams, 2002: 94): "*Performance is what the person or system does*". Hal senada dikemukakan oleh Mohrman et al (Williams, 2002: 94) sebagai berikut: "*A performance consists of a performer engaging in behavior in a situation to achieve results*". Dari kedua pendapat ini, terlihat bahwa kinerja dilihat sebagai suatu proses bagaimana sesuatu dilakukan. Jadi, pengukuran kinerja dilihat dari baik-tidaknya aktivitas tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja diartikan sebagai : "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dari beberapa pendapat tersebut, kinerja dapat dipandang dari perspektif hasil, proses, atau perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu, tugas dalam konteks penilaian kinerja, tugas pertama pimpinan organisasi adalah menentukan perspektif kinerja yang mana yang akan digunakan dalam memaknai kinerja dalam organisasi yang dipimpinnya.

2.2.7.2 Aspek- aspek Kinerja

Menurut Hasibuan dalam (Mangkunegara, 2004:17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan,
2. Hasil kerja,
3. Kejujuran,
4. Kedisiplinan,
5. Kreativitas,
6. Kerjasama,
7. Kepemimpinan,
8. Kepribadian,
9. Prakarsa,
10. Kecakapan, dan Tanggung jawab.

Sedangkan Husein Umar (1997:266), membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

1. Mutu Pekerjaan,
2. Kejujuran karyawan,
3. Inisiatif,
4. Kehadiran,
5. Sikap,
6. Kerjasama,
7. Keandalan Pengetahuan tentang pekerjaan,

8. Tanggung jawab, dan
9. Pemanfaatan aspek kerja.

2.2.7.3 Pengukuran Kinerja

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernandin & Russell (1993:135) yang dikutip oleh Faustino cardoso gomes dalam bukunya Human Resource Managemen yaitu sebagai berikut :

- 1) *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapanya.
- 3) *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* : keaslian gagasan –gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- 5) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
- 6) *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

8) *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Sedangkan Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Supervisi (2003:355) mengatakan "hampir semua cara pengukuran kinerja memepertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2004:18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Aspek kuantitatif meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan

2. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
3. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

2.2.7.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Armstrong (1998 : 16-17) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll.
- b. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
- c. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- e. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Dari uraian yang disampaikan oleh Armstrong, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor-faktor ini perlu

mendapat perhatian serius dari pimpinan organisasi jika pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal.

2.2.7.5 Peningkatan Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004:22-23) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- b. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g. Mulai dari awal, apabila perlu.

Bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

2.2.8 Rumah Sakit

2.2.8.1 Pengertian Rumah Sakit

Dari banyak definisi Rumah Sakit, salah satunya adalah definisi menurut WHO (*World Health Organization*). Sebagaimana yang termuat dalam WHO *Technical Report Series* No. 122/1957 yang berbunyi :

“Rumah Sakit adalah bagian integral dari satu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan kesehatan paripurna, kuratif dan preventif kepada masyarakat serta pelayanan rawat jalan yang diberikannya guna menjangkau keluarga di rumah. Rumah Sakit juga merupakan pusat pendidikan dan latihan tenaga kesehatan serta pusat penelitian bio-medik”

Menurut *American Hospital Association* (1974) yang ada di dalam buku karangan Azrul Azwar (1996 : 82), definisi rumah sakit adalah suatu organisasi yang melalui tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

2.2.8.2 Jenis-jenis Rumah Sakit

Sistem pengelompokkan rumah sakit yang paling umum digunakan saat ini (Bastian, 2008 : 27) adalah sebagai berikut :

1. Sistem pengelompokkan yang paling dirasa bermanfaat dan bertahan lama digunakan oleh Asosiasi Rumah Sakit Amerika (AHA), di mana klasifikasi rumah sakit terbagi menjadi rumah sakit pemerintah

(komunitas) dan nonpemerintah (nonkomunitas) sesuai dengan tingkat akses pemerintah pada rumah sakit itu.

2. Jenis pengelompokan lain adalah berdasarkan kepemilikan atau kontrol atas kebijakan dan cara operasi rumah sakit. Rumah Sakit di bawah kepemilikan kelembagaan atau institusi dibagi dalam 4 kelompok :
 - a. Pemerintah nonfederal
 - b. Nonpemerintah nirlaba
 - c. Rumah sakit yang dimiliki investor
 - d. Rumah sakit milik pemerintah daerah
3. Berdasarkan rata-rata lama tinggal, rumah sakit dikelompokkan menjadi rumah sakit jangka pendek atau jangka panjang. Menginap di rumah sakit dikatakan singkat apabila rata-rata tinggal kurang dari 30 hari, sementara rata-rata nasional berada di bawah tujuh hari. Sedangkan dikatakan lama apabila tinggal lebih dari 30 hari.
4. Rumah sakit juga dapat dikelompokkan menurut jumlah tempat tidur : 6-24 tempat tidur, 25 sampai 49, 50 sampai 99, 100 sampai 199, 200 sampai 299, 300 sampai 399, 400 sampai 499 dan 500 atau lebih. Kategori ini biasanya dikombinasikan dengan pengelompokan lain misalnya Rumah Sakit Daerah atau Rumah Sakit Pendidikan dan Nonpendidikan dalam rangka menentukan biaya rata-rata per jenis lembaga.
5. Rumah sakit juga dikelompokkan menurut rumah sakit yang diakreditasi dan yang bukan. Di Amerika Serikat selama lebih dari 60 tahun industri pelayanan kesehatan telah berpartisipasi dalam proses akreditasi sukarela,

yang dirancang untuk memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan di rumah sakit dan fasilitas yang berhubungan dengan kesehatan. Istilah sukarela kini sering sering disalahartikan, karena akreditasi rumah sakit telah menjadi begitu terikat dengan pembayaran pihak ketiga. Apabila klaim ini tidak bisa dilakukan, risiko kesulitan keuangan akan selalu membayangi. Akreditasi sangat penting bagi rumah sakit untuk alasan keuangan. Akreditasi juga merupakan tanda pembeda atas kualitas pelayanan terhadap pasien yang diberikan oleh rumah sakit dan bagi banyak program nonrumah sakit yang juga harus memenuhi syarat itu.

6. Pendidikan dan nonpendidikan juga merupakan pengelompokan umum dari rumah sakit. Rumah sakit pendidikan berpartisipasi dalam pendidikan para dokter melalui program residensi. Berdasarkan jenis dan jumlah program residensi yang ditawarkan, sebuah rumah sakit juga dapat dikelompokkan sebagai lembaga yang pendidikannya lebih diutamakan atau sebaliknya hanya sebagai pelengkap. Untuk menjadi rumah sakit pendidikan sepenuhnya, rumah sakit harus menawarkan dalam batas minimum residensi berikut ini : kedokteran, pembedahan, kebidanan dan anak.
7. Rumah sakit juga dapat dikelompokkan menurut integrasi vertikal atau konsep regionalisasi. Menurut sistem ini, rumah sakit dibagi menjadi pusat layanan pertama, layanan kedua dan layanan ketiga. Fasilitas layanan pertama, terlepas dari struktur dan lokasi, menawarkan pelayanan berlandaskan tuntutan atau kebutuhan bagi masyarakat. Fasilitas tersebut

dirancang, dilengkapi, diberi staf, diorganisir dan dijalankan sebagai bagian menyeluruh dari sistem pelayanan kesehatan yang komprehensif serta menawarkan pelayanan kesehatan dalam cara yang terus menerus, pribadi dan kontinyu berdasarkan pasien rawat jalan. Fasilitas layanan kedua, memberikan pelayanan yang memerlukan tingkat kesempurnaan serta keterampilan dan biasanya berhubungan dengan lingkup kebutuhan pencari perawatan untuk periode waktu tertentu. Rumah sakit untuk penyakit akut yang dikhususkan melayani pasien rawat jalan seperti pusat bedah, termasuk dalam kategori ini. Fasilitas layanan ketiga, memberikan layanan yang sangat khusus dengan keterampilan teknis yang tinggi. Jenis pelayanan ini biasanya ditawarkan oleh pusat-pusat medis universitas atau rumah sakit spesialis, misalnya pusat perawatan luka bakar.

2.2.8.3 Fungsi Rumah Sakit

Permenkes RI No. 159b/MenKes/Per/1998 dalam Wijono (1997), fungsi rumah sakit adalah:

1. Menyediakan dan menyelenggarakan pelayanan medik, penunjang medik rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan.
2. Menyediakan tempat pendidikan dan atau latihan tenaga medik dan paramedik.
3. Sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan.

2.2.9 *Good Corporate Governance* dalam Perspektif Islam

Islam mempunyai konsep yang jauh lebih lengkap dan lebih komprehensif serta akhlaqul karimah dan ketaqwaan pada Allah SWT yang menjadi tembok kokoh untuk tidak terperosok pada praktek ilegal dan tidak jujur dalam menerima amanah. Tata kelola perusahaan yang baik, yang dalam terminologi modern disebut sebagai *Good Corporate Governance* berkaitan dengan hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Aisyah r.a yang artinya “Sesungguhnya Allah menyukai apabila seseorang melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan dengan baik”.

Muqorobin (2011:4) menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* dalam Islam harus mengacu pada prinsip-prinsip berikut ini :

1. Tauhid

Tauhid merupakan fondasi utama seluruh ajaran Islam. Tauhid menjadi dasar seluruh konsep dan seluruh aktivitas Umat Islam, baik dibidang ekonomi, politik, sosial maupun budaya. Dalam Alquran disebutkan bahwa tauhid merupakan filsafat fundamental dari Ekonomi Islam, sebagaimana firman Allah dalam surat Az Zumar ayat 38 :

وَلَيْن سَأَلْتَهُمْ مَنْ خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ لَيَقُولُنَّ ۗ اللَّهُ ۗ قُلْ أَفَرَأَيْتُمْ مَا تَدْعُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ

إِنْ أَرَادَنِيَ اللَّهُ بِضُرٍّ هَلْ هُنَّ كَاشِفَاتُ ضُرِّهِ ۚ أَوْ أَرَادَنِي بِرَحْمَةٍ هَلْ هُنَّ مُمْسِكَتُ رَحْمَتِهِ ۗ

قُلْ حَسْبِيَ اللَّهُ ۗ عَلَيْهِ يَتَوَكَّلُ الْمُتَوَكِّلُونَ ۝

Artinya:

“Dan sungguh jika kamu bertanya kepada mereka: "Siapakah yang menciptakan langit dan bumi?", niscaya mereka menjawab: "Allah". Katakanlah: "Maka

Terangkanlah kepadaku tentang apa yang kamu seru selain Allah, jika Allah hendak mendatangkan kemudharatan kepadaKu, Apakah berhala-berhalamu itu dapat menghilangkan kemudharatan itu, atau jika Allah hendak memberi rahmat kepadaKu, Apakah mereka dapat menahan rahmatNya?. Katakanlah: "Cukuplah Allah bagiku". kepada- Nyalah bertawakkal orang-orang yang berserah diri".

Hakikat tauhid juga berarti penyerahan diri yang bulat kepada kehendak Ilahi. Baik menyangkut ibadah maupun Muamalah. Sehingga semua aktivitas yang dilakukan adalah dalam rangka menciptakan pola kehidupan yang sesuai kehendak Allah.

Apabila seseorang ingin melakukan bisnis, terlebih dahulu ia harus mengetahui dengan baik hukum agama yang mengatur perdagangan agar ia tidak melakukan aktivitas yang haram dan merugikan masyarakat. Dalam bermuamalah yang harus diperhatikan adalah bagaimana seharusnya menciptakan suasana dan kondisi bermuamalah yang tertuntun oleh nilai-nilai ketuhanan.

2. Taqwa dan ridha

Prinsip atau azas taqwa dan ridha menjadi prinsip utama tegaknya sebuah institusi Islam dalam bentuk apapun azas taqwa kepada Allah dan ridha-Nya. Tata kelola bisnis dalam Islam juga harus ditegakkan di atas fondasi taqwa kepada Allah dan ridha-Nya dalam QS at-Taubah: 109.

أَفَمَنْ أَسَّسَ بُنْيَانَهُ عَلَىٰ تَقْوَىٰ مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٍ خَيْرٌ أَمْ مَنْ أَسَّسَ بُنْيَانَهُ عَلَىٰ شَفَا

جُرْفٍ هَارٍ فَانْهَارَ بِهِ فِي نَارِ جَهَنَّمَ ۗ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ ﴿١٠٩﴾

Artinya:

“Maka Apakah orang-orang yang mendirikan mesjidnya di atas dasar taqwa kepada Allah dan keridhaan-(Nya) itu yang baik, ataukah orang-orang yang mendirikan bangunannya di tepi jurang yang runtuh, lalu bangunannya itu jatuh bersama-sama dengan Dia ke dalam neraka Jahannam. dan Allah tidak memberikan petunjuk kepada orang- orang yang zalim”.

Dalam melakukan suatu bisnis hendaklah atas dasar suka sama suka atau sukarela. Tidaklah dibenarkan bahwa suatu perbuatan muamalah, misalnya perdagangan, dilakukan dengan pemaksaan ataupun penipuan. Jika hal ini terjadi, dapat membatalkan perbuatan tersebut. Prinsip ridha ini menunjukkan keikhlasan dan iktikad baik dari para pihak

3. Ekuilibrium (keseimbangan dan keadilan)

Tawazun atau mizan (keseimbangan) dan al-‘adalah (keadilan) adalah dua buah konsep tentang ekuilibrium dalam Islam. Tawazun lebih banyak digunakan dalam menjelaskan fenomena fisik, sekalipun memiliki implikasi sosial, yang kemudian sering menjadi wilayah al-‘adalah atau keadilan sebagai manifestasi Tauhid khususnya dalam konteks sosial kemasyarakatan, termasuk keadilan ekonomi dan bisnis. Allah SWT berfirman dalam QS ar-Rahman ayat 7-9 :

وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ ﴿٧﴾
 أَلَّا تَطْغَوْا فِي الْمِيزَانِ ﴿٨﴾ وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ
 بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ ﴿٩﴾

Artinya:

“Dan Allah telah meninggikan langit dan Dia meletakkan neraca (keadilan). Supaya kamu jangan melampaui batas tentang neraca itu. Dan Tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu”.

Dalam konteks keadilan (sosial) , para pihak yang melakukan perikatan dituntut untuk berlaku benar dalam pengungkapan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi segala kewajibannya.

4. Kemashlahatan

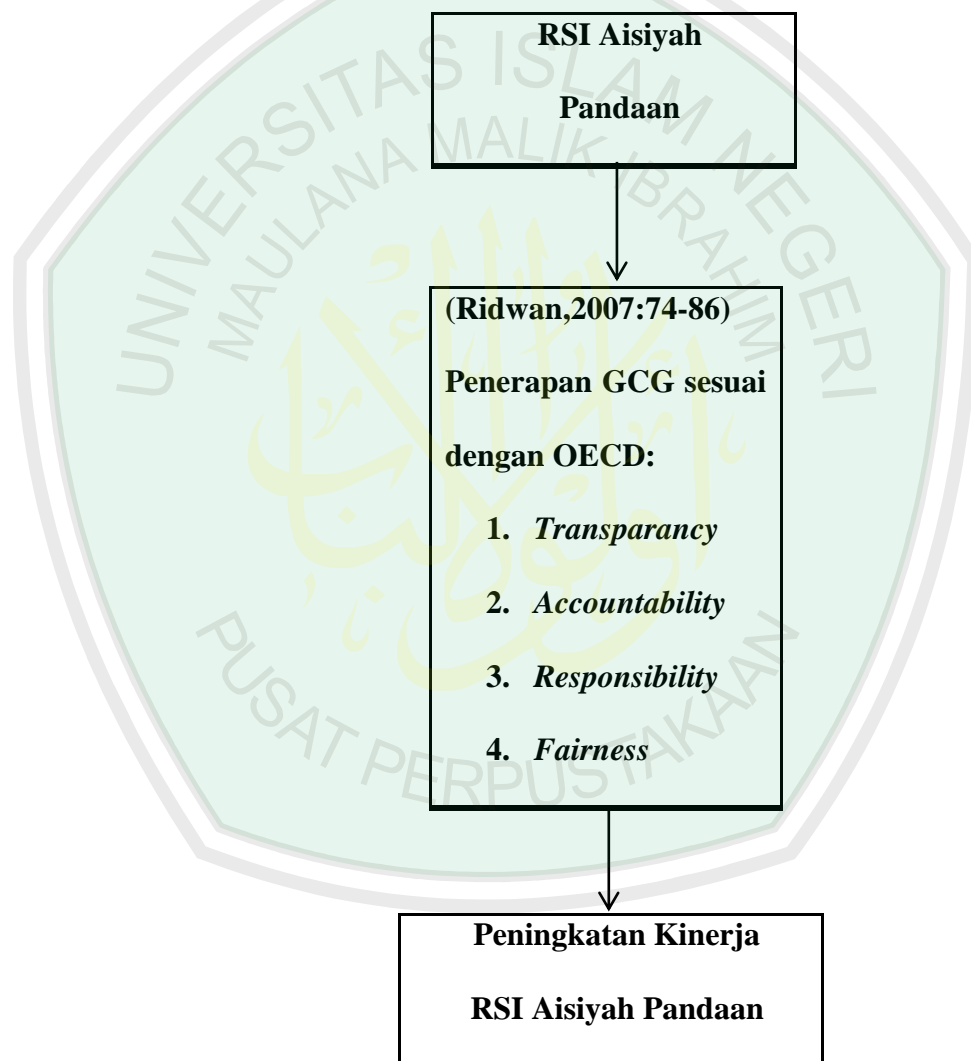
Secara umum , mashlahat diartikan sebagai kebaikan (kesejahteraan) dunia dan akhirat. Para ahli ushul fiqh mendefinisikannya sebagai segala sesuatu yang mengandung manfaat, kebaikan dan menghindarkan diri dari mudharat, kerusakan dan mufسادah. Imam al Ghazali menyimpulkan bahwa mashlahat adalah upaya untuk mewujudkan dan memelihara lima kebutuhan dasar, yakni :

- a. Pemeliharaan agama (hifdzud-din)
- b. Pemeliharaan jiwa (hifzun-nafs)
- c. Pemeliharaan akal (hifhzul-‘aql)
- d. Pemeliharaan keturunan (hifzun-nasl),
- e. Pemeliharaan harta benda (hifzul-maal)

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian pustaka, penerapan *good corporate governance* dapat meningkatkan kinerja rumah sakit, lebih jelasnya dapat disajikan dalam bentuk bagan kerangka pemikiran berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Berdasarkan kerangka berpikir diatas bahwa penerapan *good corporate governance* dapat meningkatkan kinerja RSI Aisyah Pandaan.