

Bab V

Kesimpulan

Dari hasil analisis, penulis menyimpulkan prinsip *corporate governance* pada analisis kartu kredit Bank X (Persero) Kanwil Y diterapkan dengan baik. Dimana ketiga partisipan yang berprofesi sebagai analis kredit sudah menerapkan prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan kewajaran dengan baik.

1. Prinsip transparansi yang dijalankan oleh analis kredit sudah baik karena dilihat dari adanya keterbukaan informasi terhadap atasan, rekan maupun konsumen. Analisis kredit menyediakan informasi bagi pihak pemegang kepentingan diluar perusahaan seperti konsumen pengaju kartu kredit. IMS menerapkan keterbukaan informasi pada rekan, konsumen dan atasan. CFS menerapkan keterbukaan informasi pada konsumen kredit, dan MTA menerapkan transparansi pada rekan dan konsumen kredit.

2. Prinsip akuntabilitas pada analisis kredit dilaksanakan dengan baik karena adanya pertanggung jawaban kinerja melalui laporan kinerja kepada atasan dan *feedback* evaluasi kinerja dari atasan kepada analis kredit pada tiga partisipan IMS, CFS, dan MTA.

3. Prinsip responsibilitas diterapkan dengan baik. Ketiga analis kredit yaitu IMS, CFS, dan MTA melakukan tanggung jawabnya sesuai

standarisasi prosedur yang berlaku pada Bank X (Persero), sesuai dengan aturan standarisasi Bank X (Persero).

4. Prinsip independensi diterapkan dengan baik karena tidak adanya dominasi rekan dan atasan pada kegiatan kerja khususnya dalam pengambilan keputusan persetujuan kredit konsumen layak diberikan. Partisipan IMS, CFS, dan MTA mengikuti pedoman standar operasional prosedur dalam bekerja, mengambil keputusan berdasarkan hasil prosedur analisis kredit sesuai syarat dan ketentuan yang berlaku pada Bank X (Persero) Tbk

5. Prinsip kewajaran (*fairness*) dilaksanakan dengan baik. Ada perlakuan yang setara oleh ketiga partisipan dalam menyeleksi, menganalisa, mengambil keputusan pemberian kredit, dan memberikan fasilitas kredit pada konsumen pemohon kartu kredit.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran kepada analis kredit, hendaknya menerapkan prinsip - prinsip *good corporate governance* dengan konsisten seperti; tidak menutup - nutupi informasi penting kepada nasabah pemohon fasilitas kredit seperti keputusan apakah permohonan kredit diterima atau ditolak, tetap melakukan pertanggung jawaban kinerja sebagaimana mestinya kepada atasan seperti melaporkan hasil kerja melalui *briefing* unit, tetap mematuhi peraturan atau kebijakan Bank X (Persero) untuk bekerja sesuai prinsip - prinsip *good corporate governance* seperti yang sudah tercermin melalui standar operasional prosedur serta syarat & ketentuan pemberian kredit yang berlaku, tetap melaksanakan pekerjaan sebagai analis kredit dengan objektif sesuai tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan, tetap setara dan adil dalam seleksi nasabah dan pengambilan keputusan pemberian kredit kepada nasabah sehingga analis kredit tetap bekerja secara wajar yaitu selaras dengan peraturan atau kebijakan perusahaan mengenai analisa dan persetujuan pemberian kredit.

2. Saran kepada HRD, mengadakan sosialisasi implementasi *good corporate governance* secara berkala khususnya setiap kali ada penempatan pegawai baru seperti analis kredit.

3. Saran kepada komite *Good Corporate Governance* mengikut sertakan seluruh analis kredit dalam rapat koordinasi komite pemantau resiko dan *GCG*, agar analis kredit yang bukan supervisor dapat mengerti bagaimana

pengelolaan dan dampak dari penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Disisi lain analis kredit juga dapat memberikan masukan atau mengajukan pertanyaan mengenai implementasi GCG perusahaan.

4. Saran bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggali lebih dalam mengenai permasalahan - permasalahan yang dihadapi oleh pihak pengelola resiko dalam perusahaan seperti analis kredit, dan pihak - pihak lain seperti HRD. Penelitian kualitatif mengenai penerapan GCG belum ditemukan dalam ranah psikologi, selain itu teori – teori yang terdapat masih mengacu pada paradigme ekonomi sehingga merupakan suatu tantangan tersendiri untuk dapat meramu hasil penelitian ke dalam dimensi psikologi, hal ini pula yang merupakan kesulitan dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam dan membahas dengan lebih psikologis sehingga penelitian yang akan datang bukan hanya untuk membuka khasanah pemahaman pengelolaan SDM dalam perusahaan namun juga memberikan sumbangsih pada pengembangan pengetahuan bidang industri – organisasi secara lebih luas dan psikologis.