



## **PENERAPAN PRINSIP GOOD GOVERNANCE DALAM PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH TANJUNG GUSTA KECAMATAN MEDAN HELVETIA**

**Oleh:**

**<sup>1,2,3</sup>Fitriani Saragih, Doli Tua Mulia Raja Panjaitan, PinPin**

**<sup>1,2,3</sup>Universitas Darma Agung**

Email: [fitrianisaragih02@gmail.com](mailto:fitrianisaragih02@gmail.com) , [dolipanjaitan@gmail.com](mailto:dolipanjaitan@gmail.com) , [drpinpin62@gmail.com](mailto:drpinpin62@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Motivasi sangat penting bagi manusia untuk melakukan sesuatu. Jika motivasinya rendah, maka yang dikerjakan seadanya dan sekadar memenuhi target. Sementara jika motivasinya tinggi, maka bukan hasilnya akan maksimal, dalam mengerjakannya pun secara sadar, penuh semangat dan bukan karena semata perintah atasan atau orang lain. Itu sebabnya motivasi pegawai kelurahan perlu dijaga agar kinerjanya tetap cemerlang, sehingga pelayanan dan pembangunan yang menjadi kewenangannya berjalan baik. Dalam penelitian awal ditemukan penerapan prinsip good governance berhubungan dengan peningkatan motivasi, yang pada gilirannya akan berdampak terhadap kinerja masing-masing. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun subyek penelitian dalam tulisan ini, adalah Lurah dan ASN yang bekerja di Kantor Lurah Tanjung Gusta Kecamatan Medan Helvetia. Adapun hasil penelitian ini adalah penerapan prinsip good governance memotivasi mereka dalam bekerja. Faktor yang memengaruhi penerapan prinsip good governance, antara lain sarana dan prasarana, sumber daya manusia, kedisiplinan dan kerjasama. Jika faktor ini diabaikan bisa menjadi penghambat, dan sebaliknya jika dimaksimalkan akan menjadi pendukung. Kendala penerapan prinsip good governance meningkatkan motivasi kerja, antara lain sumber daya manusia (SDM), anggaran dan fasilitas.*

*Kata Kunci : Good Governance, Motivasi, Kinerja, Kelurahan Tanjung Gusta*

### **ABSTRACT**

*Motivation is very important for humans to do something. If the motivation is low, then what is done is minimal and only meets the target. Meanwhile, if the motivation is high, then the results will not be maximal, in doing it consciously, passionately and not because of orders from superiors or other people. That is why the motivation of sub-district employees needs to be maintained so that their performance remains brilliant, so that services and development under their authority run well. In the initial research, it was found that the application of good governance principles was associated with an increase in motivation, which in turn would have an impact on each other's performance. The method used is descriptive research with a qualitative approach. The research subjects in this paper are the Lurah and ASN who work at the Tanjung Gusta Village Head Office, Medan Helvetia District. The results of this study are the application of good governance principles to motivate them to work. Factors that influence the application of good governance principles include facilities and infrastructure, human resources, discipline and cooperation. If this factor is ignored, it can become an obstacle, and*



*vice versa if it is maximized it will become a support. Obstacles in implementing the principles of good governance increase work motivation, including human resources (HR), budget and facilities.*

**Keywords:** *Good Governance, Motivation, Performance, Tanjung Gusta Village*

## **1. PENDAHULUAN**

Kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten yang berada di bawah kecamatan dan bertanggung jawab kepada camat. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Berbeda dengan desa, kelurahan memiliki hak mengatur wilayahnya lebih terbatas.

Motivasi sangat penting bagi manusia untuk melakukan sesuatu. Jika motivasinya rendah, maka yang dikerjakan seadanya dan sekadar memenuhi target. Sementara jika motivasinya tinggi, maka bukan hasilnya akan maksimal, dalam mengerjakannya pun secara sadar, penuh semangat dan bukan karena semata perintah atasan atau orang lain.

Kelurahan Tanjung Gusta merupakan salah satu Kelurahan pada Pemerintah Kota Medan yang memiliki tugas dan fungsi dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan, memberdayakan masyarakat, melaksanakan pelayanan, memelihara dan membina ketentraman dan ketertiban umum serta melaksanakan tugas yang diberikan oleh walikota. Untuk dapat terlaksananya dengan efektif dan efisiennya tugas Kelurahan Tanjung Gusta tersebut, maka salah satunya perlu dilaksanakan dan diterapkan tata pemerintahan yang baik (good governance). Good governance atau tata kelola merupakan pedoman pengelolaan sebuah organisasi dengan orientasi terhadap para stake holder merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian awal ditemukan penerapan prinsip good governance berhubungan dengan peningkatan motivasi, yang pada gilirannya akan berdampak terhadap kinerja masing-masing. Itu sebabnya penulis tertarik melakukan penelitian tentang penerapan prinsip good governance dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Gusta Kecamatan Medan Helvetia. Bagaimana penerapan prinsip good governance dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Gusta Kecamatan Medan Helvetia? Apa faktor-faktor yang memengaruhi penerapan prinsip good governance dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Gusta Kecamatan Medan Helvetia? Apa kendala-kendala penerapan prinsip good governance dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Gusta Kecamatan Medan Helvetia?



### **1.1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui penerapan prinsip good governance dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Gusta Kecamatan Medan Helvetia.
2. Untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi penerapan prinsip good governance dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Gusta Kecamatan Medan Helvetia.
3. Untuk mengidentifikasi kendala-kendala penerapan prinsip good governance dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Lurah Tanjung Gusta Kecamatan Medan Helvetia.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Good Governance**

#### **Sejarah Awal Good Governance**

Hakim (2016:17) menyebutkan reformasi tahun 1998 dijadikan momentum oleh bangsa Indonesia dan dijadikan tonggak perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan (organization), ketatalaksanaan (business process), dan sumber daya manusia (civil servant). Selanjutnya melalui Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (UU RPJPN), reformasi birokrasi dimasukkan sebagai salah satu agenda utama untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance). Inilah salah satu upaya yang nyata dari pemerintah Indonesia pasca reformasi 1998 dalam usaha mewujudkan good governance dalam kerangka yuridis formil.

#### **Definisi Good Governance**

Menurut World Bank dalam Manaf (2016:5), governance diartikan sebagai “the way state power is used in managing economic and sosial resources for development society”.

Arti Good dalam Istilah Good Governance Menurut Sedarmayanti dalam Manaf (2016:6), secara konseptual pengertian kata baik (good) dalam istilah pemerintahan yang baik (Good Governance) mengandung dua pemahaman: Pertama, nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Kedua, aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut.



### **Prinsip Good Governance**

Pada tahun 1997, UNDP merumuskan 9 prinsip yang harus ditegakkan untuk bisa melaksanakan tata pemerintahan yang baik (Manaf, 2016:6-7) yaitu :

- 1) Partisipasi (Participation)
- 2) Penegakan Hukum (Rule of Law)
- 3) Transparansi (Transparancy)
- 4) Daya tanggap (Responsiveness)
- 5) Berorientasi pada Konsensus (Consensus Orientation)
- 6) Keadilan/Kesetaraan (Equity)
- 7) Efektifitas dan efisiensi (Effectiveness & Efficiency)
- 8) Akuntabilitas (Accountability)
- 9) Visi Strategis (Strategic Vision)

### **Stakeholder Good Governance**

Pada dasarnya menurut Sedarmayanti dalam Manaf (206:7), governance stakeholders dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori:

- 1) Negara/pemerintah
- 2) Sektor swasta
- 3) Masyarakat madan

### **2.2. Motivasi**

Menurut David McClelland dalam Uno (2013:9) motivasi merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari dengan ditandai suatu perubahan padasituasi afektif. Motivasi tersebut memiliki dua aspek yaitu adanya dorongan dari dalam dan dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan yang diharapkan dan usaha untuk mencapai tujuan.

#### **Motivasi Kerja**

Robbins menjelaskan motivasi kerja adalah (2008:222) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

menurut Siagian (2004:139) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi,

hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu.

### 2.3. Kelurahan

Menurut pasal 1 ayat 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 Tahun 2005, mengemukakan bahwa kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat kerja kabupaten/kota dalam wilayah kerja kecamatan.

### 2.4. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Rangga Mahardhika, Djamhur Hamid, Ika Ruhana	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)	Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $D = 0,05$ ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,514. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $D = 0,05$ ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,475. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $D = 0,05$ ( $0,000 < 0,05$ ) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.
2	Jessica T.V Tanod Bernhard Tewal Genita G. Lumintang	Pengaruh Penerapan Good Governance, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LSM Manengkel Solidaritas Manado	LSM Manengkel Solidaritas Manado merupakan lembaga sosial kemasyarakatan yang bergerak dibidang lingkungan khususnya wilayah pesisir dan laut yang didirikan dengan tujuan berdayaguna selaku wadah pembelajaran, pengorganisasian, perlindungan, pemberdayaan masyarakat dalam melaksanakan dan mengembangkan upaya-upaya pelestarian dan pengelolaan wilayah pesisir dan laut. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling dan penelitian ini menggunakan data primer. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil menunjukkan bahwa secara Parsial variabel Lingkungan kerja dan Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan LSM Solidaritas Manado, sedangkan Penerapan Good Governance berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil uji Simultan memperlihatkan Penerapan Good Governance, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan.
3	Ni Kadek Ari Kusna Yanthi, I Wayan Pradnyantha Wirasedana	Good Corporate Governance, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	Bank BPD Bali adalah bank umum yang bergerak di sektor perbankan. Pencapaian target kredit Bank BPD Bali tidak lepas dari kinerja karyawan, karena dengan maksimalnya kinerja karyawan maka target yang ditetapkan akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh GCG, motivasi, dan gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan Bank BPD Bali di Kabupaten Badung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 2 unit kantor cabang dan 7 unit kantor cabang pembantu di Kabupaten Badung dengan penentuan sampel menggunakan metode purposive sampling, jumlah sampel adalah 57 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa GCG, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan Bank BPD Bali di Kabupaten Badung dengan menerapkan good Corporate Governance, motivasi dan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. METODE PELAKSANAAN

### 3.1. Jenis Penelitian



Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Mukhtar (2013:10) metode penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan terhadap subjek penelitian pada saat tertentu. Penulis pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif karena peneliti ingin mengetahui dan mendapatkan kedalaman informasi berkaitan dengan topik (Sugiyono, 2012).

### **3.2. Subjek dan Objek Penelitian**

Adapun subyek penelitian dalam tulisan ini, adalah Lurah dan ASN yang bekerja di Kantor Lurah Tanjung Gusta Kecamatan Medan Helvetia. Sedangkan obyek penelitian, adalah hal yang menjadi sasaran penelitian ( Kamus Bahasa Indonesia; 1989: 622). Menurut Supranto (2000 : 21) obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Adapun Obyek penelitian dalam tulisan ini meliputi: (1) Kepemimpinan Lurah (2) Gaya Kepemimpinan Lurah sebagai pemberi motivasi (3) Hasil kerja ASN yang bekerja di Kantor Lurah Tanjung Gusta Kecamatan Medan Helvetia.

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Moh. Nazir (2002: 93) mengatakan studi literatur, selain dari mencari sumber data sekunder yang akan mendukung penelitian, juga diperlukan untuk mengetahui sampai ke mana ilmu yang berhubungan dengan penelitian yang berkembang, sampai ke mana terdapat kesimpulan dan degeneralisasi yang telah pernah dibuat, sehingga situasi yang diperlukan dapat diperoleh.

### **3.4. Teknik Analisis Data**

Beberapa tingkatan kegiatan perlu dilakukan, antara lain memeriksa data mentah sekali lagi, membuatnya dalam tabel yang berguna, baik secara manual ataupun dengan menggunakan komputer.

Setelah data disusun dalam kelompok-kelompok serta hubungan-hubungan yang terjadi dianalisis, perlu pula dibuat penafsiran-penafsiran terhadap hubungan antar fenomena yang terjadi, dan membandingkannya dengan fenomena- fenomena lain di luar penelitian tersebut. Berdasarkan analisis dan penafsiran yang dibuat, perlu pula ditarik kesimpulan-kesimpulan yang berguna, serta implikasi-implikasi dan saran-saran untuk kebijakan selanjutnya.

### **3.5. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian akan dilakukan di kantor Kelurahan Tanjung Gusta Kecamatan Medan Helvetia



yang beralamat di Jl. Setia No.24, Tanjung Gusta, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20125, Indonesia. Sedangkan Waktu penelitian sudah dilakukan sejak survei awal bulan April, dan selesai sampai Juli 2022.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian**

Kelurahan Tanjung Gusta Kelurahan Tanjung Gusta Medan Kodeps 20125 merupakan salah satu Kelurahan yang berada di Kecamatan Helvetia Medan. Kelurahan Tanjung Gusta memiliki daerah yang tersebar dalam 7 tujuh lingkungan yang berjumlah 7.739 KK. Batas-batas dari Kelurahan Tanjung Gusta, Kecamatan Medan Helvetia dapat dilihat sebagai berikut :

- Utara : Kabupaten Deli Serdang
- Selatan : Kelurahan Cinta Damai
- Timur : Kelurahan Helvetia
- Barat : Sungai Belawan

##### **4.2. Struktur Organisasi**

Tugas dan Tanggung jawab kantor Kelurahan Tanjung Gusta :

1. Lurah : mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam:
  - a) Melaksanakan kegiatan pemerintahan kelurahan
  - b) Melakukan pemberdayaan masyarakat
  - c) Melaksanakan pelayanan masyarakat
  - d) Memelihara Ketentraman dan ketertiban umum
  - e) Memelihara sarana dan prasarana serta fasilitas pelayan umum.
2. Sekretaris Lurah : berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Lurah.  
Sekretaris Kelurahan yang mempunyai tugas pokok membantu Lurah dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan administrasi umum, sarana dan prasarana, kerumahtanggaan, keuangan, Kepegawaian kehumasan, organisasi dan tatalaksana serta melaksanakan pelayanan teknis administratif kepada unsur satuan organisasi Pemerintahan Kelurahan.
3. Seksi Pemerintahan bertugas melakukan hal berikut :
  - a) Pelaksanaan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan kegiatan penyelenggaraan administrasi pemerintah Kelurahan;
  - b) Pelaksanaan pengelolaan dan pelayanan administrasi kependudukan, catatan sipil dan



pertanahan;

- c) Pengoordinasian pelaksanaan penyelenggaraan Pemilihan Umum;
- d) Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pembinaan administrasi ke pengurusan RW/RT;
- e) Pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan pemilihan Ketua RW dan RT
- f) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dan ketentuan yang berlaku.

#### 4. Seksi Pembangunan

- a) Melaksanakan penyusunan rencana program dan kegiatan pembangunan pemerintahan Kelurahan. Mengkoordinasikan penyusunan rencana program dan kegiatan pembangunan wilayah Kelurahan.
- b) Menyusun bahan rumusan pengembangan potensi pendapatan daerah dan peningkatan perekonomian di wilayah Kelurahan.
- c) Melaksanakan koordinasi pengembangan potensi pendapatan daerah dan peningkatan perekonomian masyarakat dengan Perangkat Daerah dan Instansi lainnya.
- d) Melaksanakan pembinaan terhadap usaha-usaha pengembangan potensi pendapatan dan peningkatan perekonomian masyarakat.
- e) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas, fungsi dan ketentuan yang berlaku.
- f) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- g) Melaksanakan koordinasi pembangunan dengan sub unit kerja lain di lingkungan kelurahan.

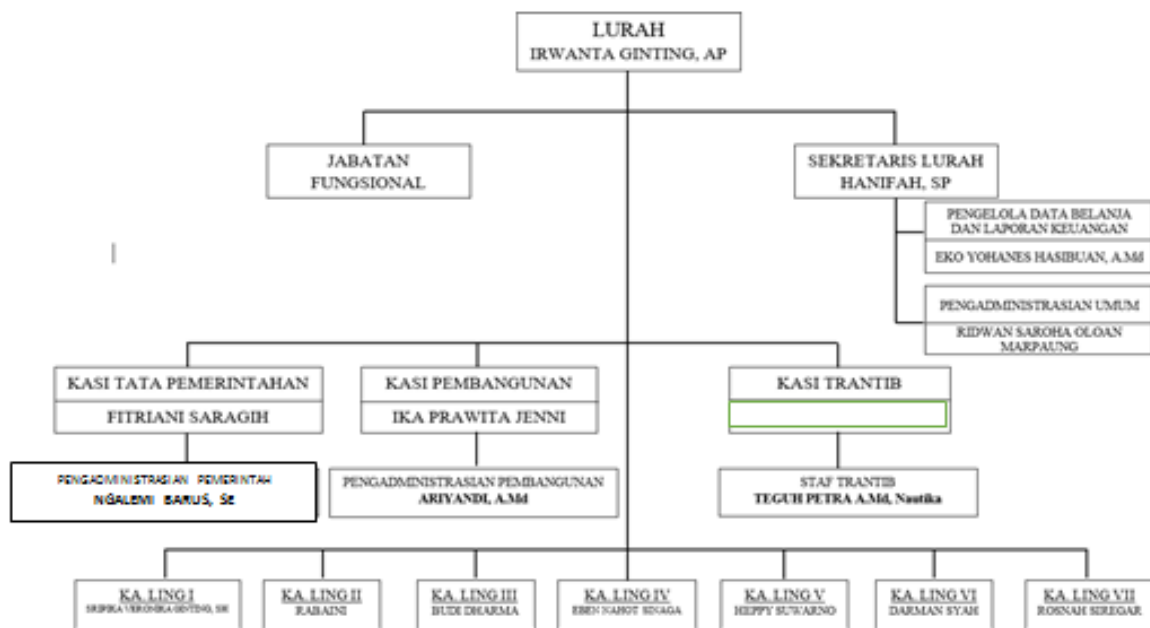
5. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum : Dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Lurah dan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas pokok Lurah lingkup ketentraman dan ketertiban umum. Adapun fungsinya adalah :

- a) Penyusunan rencana, program dan kegiatan Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
- b) Penyusunan petunjuk teknis lingkup ketentraman dan ketertiban umum
- c) Penyiapan bahan pelaksanaan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum
- d) Penyiapan bahan pembinaan perlindungan masyarakat
- e) Penyiapan bahan pembinaan kegiatan siskamling
- f) Penyelenggaraan kegiatan administrasi pertahanan sipil



- g) Penyiapan bahan pelaksanaan kegiatan koordinasi dengan instansi terkait dalam penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pengamanan dan penertiban terhadap pelanggaran peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya.
  - h) Pelaksanaan proses pelayanan kepada masyarakat lingkup ketentraman dan ketertiban umum.
  - i) Membantu pelaksanaan tugas-tugas pengamanan akibat bencana alam dan bencana lainnya.
  - j) Penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
  - k) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Lurah sesuai dengan tugas dan fungsinya.
6. Kepala Lingkungan (Kepling) : Tugas Kepala Lingkungan (Kepling) adalah sebagai perpanjangan tangan Lurah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat baik itu membantu masyarakat untuk pengurusan administrasi di kelurahan maupun terhadap permasalahan lainnya. Di samping itu juga kepala lingkungan mempunyai tugas lainnya yaitu menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan dengan melakukan kerjasama sekolah dengan masyarakat dan babin kamtibmas dengan kegiatan siskamling.

**Gambar 4.1 Struktur Kelurahan Tanjung Gusta**



Sumber : Kantor Kelurahan Tanjung Gusta, 2022

### 4.3. Penerapan Prinsip Good Governance Meningkatkan Motivasi Kerja

Menurut Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan



Pembangunan Nasional, gambaran situasi dan kondisi yang terjadi bilamana semua unsur prinsip-prinsip *good governance* diterapkan antara lain, sebagai berikut:

1. Berkurangnya secara nyata praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) di birokrasi
2. Terciptanya sistem kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintahan yang bersih, efisien, efektif, transparan, professional dan akuntabel
3. Terhapusnya peraturan perundang-undangan dan tindakan yang bersifat diskriminatif terhadap warga negara, kelompok, atau golongan masyarakat.
4. Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik yang ditunjukkan dengan berjalannya mekanisme dialog dan musyawarah terbuka dengan masyarakat dalam perumusan program dan kebijakan layanan publik (seperti forum konsultasi publik).
5. Terjaminnya konsistensi dan kepastian hukum seluruh peraturan perundang-undangan, baik di tingkat pusat maupun daerah.

#### **Transparansi ( *Transparency* )**

Seorang informan mengakui transparansi merupakan salah satu aspek mendasar bagi terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Perwujudan tata pemerintahan yang baik mensyaratkan adanya keterbukaan, keterlibatan, dan kemudahan akses bagi masyarakat terhadap proses penyelenggaraan pemerintah.

#### **Akuntabilitas ( *accountability* )**

Menurut seorang informan, akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dituntut di semua tahap mulai dari penyusunan program kegiatan, pembiayaan, pelaksanaan, dan evaluasinya, maupun hasil dan dampaknya. Untuk mengukur akuntabilitas pemerintahan secara objektif perlu adanya standar dan indikator yang jelas untuk mengukur pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, hasil pengukuran tersebut dipublikasikan serta ketika ada pelanggaran harus ada mekanisme pelaporan dan tindak lanjut terhadap pelanggaran yang terjadi.

#### **Partisipasi ( *Participation* )**

Seorang informan menyatakan, semua warga negara berhak terlibat dalam pengambilan keputusan baik langsung maupun melalui lembaga perwakilan yang sah untuk mewakili kepentingan mereka.



Hal ini sesuai yang disampaikan seorang informan. *“ Bahwa dengan partisipasi semua pihak, maka kuantitas pekerjaan pegawai Kantor Kelurahan Tanjung Gusta Kota Medan semakin meningkat dalam memberikan pelayanan.”*

Dengan prinsip partisipasi ini, kualitas pekerjaan aparat di Kantor Kelurahan Tanjung Gusta Kota Medan menjadi meningkat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

#### **4.4. Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Prinsip Good Governance**

##### **1. Sarana dan Prasarana**

Seorang informan menyatakan pentingnya sarana dan prasarana yang dapat memengaruhi penerapan prinsip *good governance*. Sedangkan di kantor Kelurahan Tanjung Gusta masih kurang karena komputer saja masih terbatas. *“Jika sarana prasarana lengkap, maka kami pegawai akan lebih semangat bekerja. Jika tak tersedia, rasanya tak semangat, walau tahu ada prinsip good governance. Itu yang sering kami alami. Bayangkan saja kami pegawai ada sembilan orang sedangkan komputer hanya dua..”*

##### **2. Sumber Daya Manusia (SDM)**

Seorang informan menyatakan sebegus apapun prinsip *good governance*, tergantung kemampuan pegawai memahami dan mengimplementasikannya. *“Kuncinya SDM, sebegus apapun aturan, arahan dan dorongan, jika memang sumber daya manusianya bermasalah, akan sulit melakukan yang terbaik. SDM bukan hanya soal bodoh atau pintar, tetapi juga menyangkut karakter atau mental. Pegawai perlu menjalani asesmen dari waktu ke waktu agar tetap prima dalam bekerja.”*

##### **3. Kedisiplinan**

Kedisiplinan aparat kelurahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum maksimal. Masih terdapat aparat yang masuk kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, hal ini tentunya mengganggu proses pemberian layanan kepada masyarakat. Tentu saja kedisiplinan memengaruhi penerapan prinsip *good governance*.

##### **4. Kerjasama**

Kerjasama yang terbangun baik diantara pemerintah kelurahan maupun antara pemerintah kelurahan dengan masyarakat merupakan faktor yang paling menentukan telah ditentukan, hal ini tentunya mengganggu proses pemberian layanan kepada masyarakat aparat kelurahan yang masuk kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, hal ini tentunya memengaruhi proses pemberian layanan kepada masyarakat penerapan prinsip *good governance*. Kerjasama aparat kelurahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat



sangat penting.

#### **4.5. Kendala Penerapan Prinsip Good Governance Meningkatkan Motivasi Kerja**

##### **a. Sumber Daya Manusia (SDM)**

Di Kantor Lurah Tanjung Gusta sendiri masih terdapat beberapa pegawai yang belum maksimal melakukan tugasnya dengan baik. Seorang informan menyatakan masih pegawai yang kurang kompeten dalam pekerjaannya. *“Tak bisa dipungkiri, ada saja teman pegawai yang kurang maksimal dalam menjalankan tugas yang diembannya. Padahal pimpinan sudah menyampaikan arahan, dan fleksibel bagaimana mengerjakannya, asal tugas bisa selesai. Ini masalah sumber daya manusia, yang dipengaruhi tingkat pendidikan, dan jam terbang.”*

##### **b. Anggaran**

Anggaran untuk pelatihan-pelatihan terhadap pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan keterampilan pegawai yang ada di Kantor Lurah Tanjung Gusta namun anggaran menjadi faktor penghambat karena sejak tahun lalu anggaran untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi PNS tidak lagi diserahkan langsung kepada instansi masing-masing, melainkan diserahkan kepada BKD sehingga penelitian yang diadakan BKD belum tentu sesuai dengan yang dibutuhkan kelurahan masing-masing.

Seorang informan mengakui semua pegawai ingin meningkatkan kemampuannya, namun anggaran sangat terbatas untuk mengembangkan diri. *“Ya, zaman kan berubah, di pemerintahan juga ada perkembangan baru. Kami tentu ingin menyesuaikan diri, namun peluang ikut pelatihan tak selalu ada. Apalagi kewenangan itu bukan di kelurahan. Jangan heran, kemampuan beradaptasi pegawai kadang lambat.”*

Sementara informan lain menyatakan untuk meningkatkan kemampuan tidak harus menunggu ada pelatihan dari pemerintah. *“Kita harus tahu diri, berapa juta jumlah pegawai di Indonesia, tak mungkin semua bisa dibiayai untuk ikut pelatihan. Jika memang ada peluang bagi kita, ya silakan dimanfaatkan. Saya lebih setuju jika pegawai mau belajar secara otodidak, ada kok di google atau youtube, tinggal menyediakan paket data atau memanfaatkan wifi kantor....he he.”*

##### **c. Fasilitas**

Fasilitas yang memadai dalam suatu instansi diperlukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena kurangnya fasilitas menyebabkan masyarakat pun kurang puas untuk mendapatkan pelayanannya dari pegawai tersebut. Seperti printer rusak, jadi bisa menyebabkan masyarakat mengeluh karena sudah jauh datang ke Kelurahan untuk mengurus



surat, terpaksa harus menunggu atau datang besoknya. Seorang informan menyatakan kadang fasilitas tak tersedia atau minim menyebabkan pegawai kurang motivasi dalam melayani masyarakat. “*Kadang komputer ngadat atau printer rusak, ya otomatis pelayanan mandeg ke warga. Kita maklum jika pegawai jika kadang agak mengelak, ya itu, karena wargakadang tak sabar menunggu jika ada kerusakan fasilitas kerja.*”

#### **4.6. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat terlihat bahwa prinsip *good governance*, yang sembilan unsur belum maksimal dilakukan, karena belum semua unsur prinsip *good governance* berjalan dengan tepat. Transparansi, Akuntabilitas dan partisipasi memang sudah dilaksanakan dengan baik tetapi unsur lainnya masih kurang. Jika dilihat dari kedisiplinan pegawai, masih banyak yang tidak tepat waktumasuk kerja maka dalam hal mematuhi hukum yang berlaku di dalam pekerjaan masih tidak taat hukum. Bagaimana untuk menegakkan hukum dalam hal berkeadilan tentang hak asasi manusia karena diri sendiri masih tidak adil dengan orang lain. Hal ini juga yang menunjukkan bahwa daya tanggap masih rendah karena upaya melayani sesuai pihak yang berkepentingan tidak dapat dilaksanakandengan baik. Jika sering terlambat bagaimana dapat melayani dengan benar karenamasyarakat tentu akan tidak percaya terhadap kinerja pegawai. Pelaksanaan kedisiplinan yang kurang berdampak luas terhadap penerapan *good governance* yang lemah.

Tidak hanya dalam hal penegakan hukum dan daya tanggap yang masih kurang. Pegawai juga masih belum semua berorientasi pada konsensus karena masalah kedisiplinan terkait mewujudkan kesepakatan bersama untuk memberikan pelayanan terbaik di kantor kelurahan. Oleh sebab itu pegawai masih perlu diberikan pelatihan dan penyegaran kembali akan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap masyarakat. Jika dimungkinkan dapat diberlakukan berbagai kebijakan dan prosedur yang dapat memacu prestasi pegawai dalam penerapan *good governance* yang ditetapkan pemerintah secara serentak.

Seperti penjelasan dari kendala yang ada di Kantor Kelurahan, sarana dan prasarana juga kurang mendukung sehing unsur Efektifitas dan efisiensi (*Effectiveness & Efficiency*) dalam hal proses kegiatan dan kelembagaan untuk menghasilkan sesuatu yang sesuai kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik- baiknya berbagai sumber yang tersedia tidak dapat terjadi secara maksimal. Dengan jumlah pegawai sembilan orang dan hanya ada 2 komputer di kantor mengakibatkan kegiatan-kegiatan tidak dapat terdata di setiap bidang secara cepat. Pegawai tidak otomatis mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan



tepat waktu karena kurangnya peralatan yang mendukung.

Prinsip *good governance* sebenarnya sangat baik untuk meningkatkan kinerja, namun jika sarana dan prasarana tidak mendukung maka pekerjaan tidak maksimal dan dapat menimbulkan kemalasan bagi pegawai untuk bekerja dan memberikan pelayanan yang baik. Visi Strategis baik dari pimpinan kelurahan, pegawai dan masyarakat belum terlihat jelas dilaksanakan dalam perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi yang wajib dilakukan pada saat musyawarah di kantor maupun pada saat musyawarah perencanaan pembangunan. Hal ini dikarenakan kelurahan terbatas dalam hal anggaran yang akan digunakan. Itu sebabnya penerapan *good governance* belum bisa maksimal meningkatkan motivasi kerja pegawai karena dalam hal sumber daya manusia, anggaran dan fasilitas di Kantor Kelurahan Tanjung Gusta masih belum mendukung.

## **5. SIMPULAN**

1. Penerapan prinsip *good governance* memotivasi mereka dalam bekerja. Seorang informan misalnya menyatakan dengan adanya prinsip *good governance*, maka dia bisa bekerja tanpa beban. Dari beberapa prinsip yang sudah diterapkan adalah transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), partisipasi (*participation*), sudah berjalan dengan baik dan menjadi motivasi bagi pegawai dalam bekerja, tetapi di unsur lainnya masih lemah seperti penegakan hukum, daya tanggap, berorientasi pada konsensus, keadilan, efektifitas dan efisiensi serta visi strategis sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip *good governance* di Kelurahan Tanjung Gusta belum maksimal meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Faktor yang memengaruhi penerapan prinsip *good governance*, antara lain sarana dan prasarana, sumber daya manusia, kedisiplinan dan kerjasama. Jika faktor ini diabaikan bisa menjadi penghambat, dan sebaliknya jika dimaksimalkan akan menjadi pendukung.
3. Kendala penerapan prinsip *good governance* meningkatkan motivasi kerja, antara lain sumber daya manusia (SDM), anggaran dan fasilitas yang belum mendukung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati & I Wayan Mudiatha Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Gouzali, Saydam, (2000), *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*, Djambaran, Jakarta
- Hakim, Andi, *Dinamika Pelaksanaan Good Governance di Indonesia (Perspektif Yuridis dan Implementasi*, *Civil Service 10 .1*, (Juni 2016) : 15-34



- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hidayat, Syarif. Menimbang Ulang Konsep Good Governance. Masyarakat Indonesia (Desember 2016): 126-133
- Husaini, Usman, 2010, Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 3, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Manaf, Abdul, 2016, Modul Materi Good Governance dan Pelayanan Publik, KPK, Jakarta
- Nazir, Moh, 2011, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Bogor
- Hasibuan, Malayu.S.P; 2007. Organisasi dan Motivasi Jakarta: Bumi Aksara
- Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional, 2007, Penerapan Tata Kepemerintahan Yang Baik. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
- Manullang.M; 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Robbins. Stephen. P; 2008. Perilaku Organisasi. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang. P; 2004. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 2000
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan
- Rai Utama, I Gusti Bagus dan Ni Made Eka Mahadewi, 2012, Metodologi Penelitian Pariwisata dan Perhotelan, Andi Offset, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P., 1998, Perilaku Organisasi, Prenhallindo, Jakarta
- Umam, Khaerul, 2012, Manajemen Organisasi, Pustaka Setia, Bandung
- Uno, Hamzah B. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan. PT Bumi Aksara : Jakarta