

**IMPLEMENTASI *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA PERKEBUNAN  
NAGODANG KABUPATEN LABUHANBATU  
SELATAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**ADE SRI IRWANA**

**188510030**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/4/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/4/23

**IMPLEMENTASI *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA PERKEBUNAN  
NAGODANG KABUPATEN LABUHANBATU  
SELATAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Medan Area

**Oleh:**

**ADE SRI IRWANA  
188510030**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/4/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

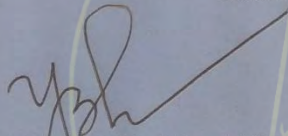
Access From (repository.uma.ac.id)14/4/23

**LEMBARAN PENGESAHAN**

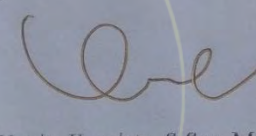
Judul Skripsi : Implementasi *Good Governance* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Desa Perkebunan Nagodang Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara

Nama : Ade Sri Irwana  
Npm : 188510030  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disetujui Oleh :  
Komisi Pembimbing

  
Yurial Arief Lubis, S.Sos, M.IP

Pembimbing I

  
Evi Yunita Kurniaty, S.Sos, M.IP

Pembimbing II

Mengetahui :

  
Dr. Effiaty Juliana Hasibuan, M.Si

Dekan

  
Dr. Nengsi Wulandari, S.ST, M.Si

Ka. Prodi Ilmu Pemerintahan

Tanggal Lulus : 22 Februari 2023

### LEMBARAN PERNYATAAN KARYA ASLI

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Februari 2023



Ade Sri Irwana  
188510030

**LEMBARAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Sri Irwana

Npm : 188510030

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : *Implementasi Good Governance Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Desa Perkebunan Nagodang Provinsi Sumatera Utara*.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 22 Februari 2023  
Yang menyatakan



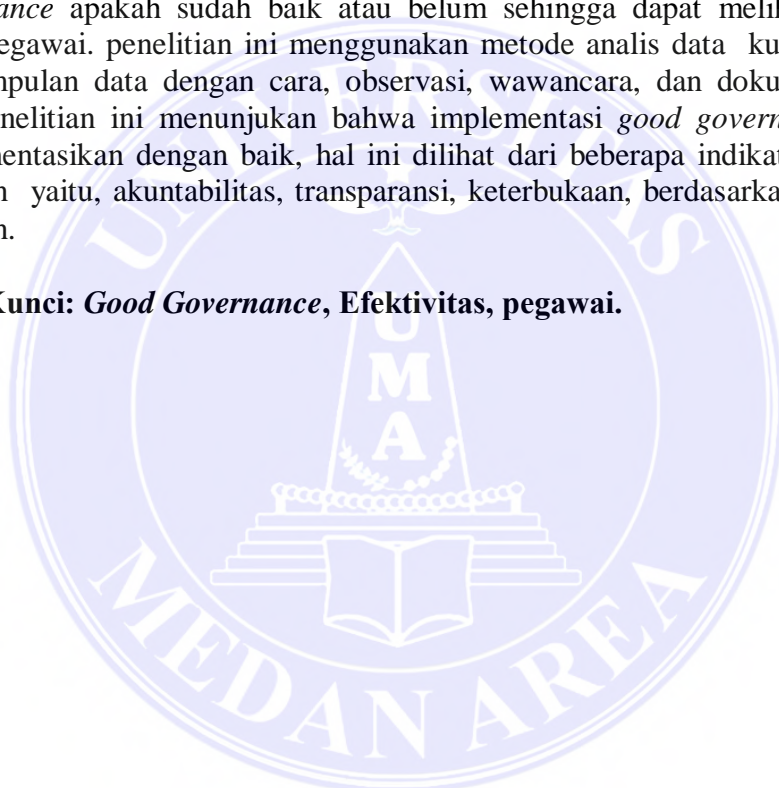
Ade Sri Irwana

## ABSTRAK

### **Implementasi *Good Governance* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Desa Perkebunan Nagodang Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara**

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah adanya keluhan beberapa masyarakat, terhadap kerja pegawai kantor Desa Perkebunan Nagodang Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara. sulitnya bagi masyarakat dalam mengakses informasi seakan menunjukkan tidak ada keterbukaan pemerintah desa dalam menyelenggarakan pemerintahan desa. tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan lima prinsip *good governance* apakah sudah baik atau belum sehingga dapat melihat efektivitas kerja pegawai. penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif. teknik pengumpulan data dengan cara, observasi, wawancara, dan dokumentasi. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi *good governance* tidak di implementasikan dengan baik, hal ini dilihat dari beberapa indikator yang tidak berjalan yaitu, akuntabilitas, transparansi, keterbukaan, berdasarkan hukum, dan jaminan.

**Kata Kunci:** *Good Governance*, Efektivitas, pegawai.

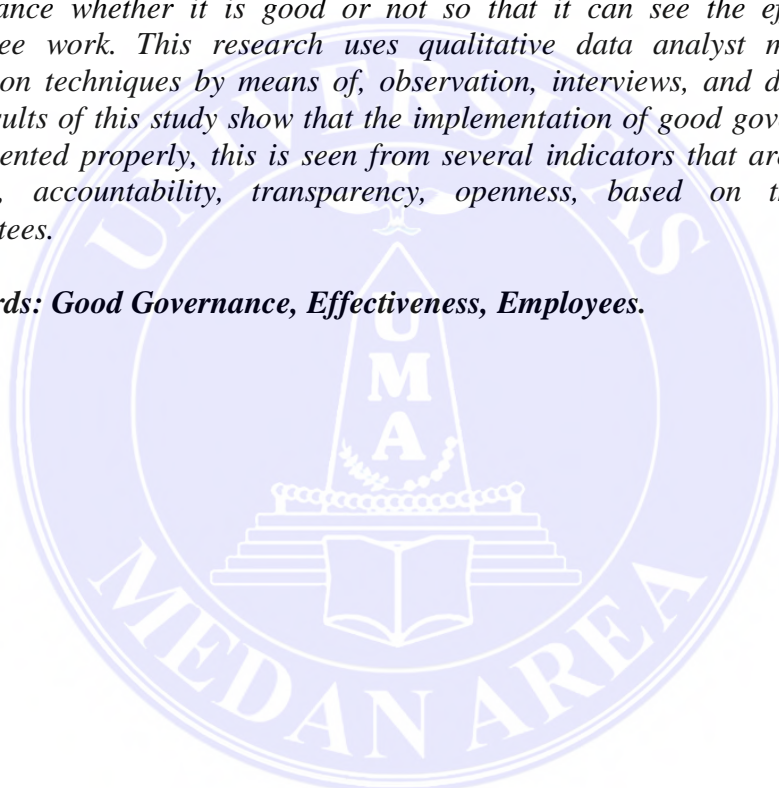


## ABSTRACT

### ***Implementation of Good Governance on the Effectiveness of Employee Work at the Nagodang Plantation Village Office, South Labuhanbatu Regency, North Sumatra Province***

*The background of the problem in this study is the complaints of several communities, against the work of employees of the Nagodang Plantation Village office, South Labuhanbatu Regency, North Sumatra Province. The difficulty for the community in accessing information seems to indicate that there is no openness of the village government in organizing village government. The purpose of this study is to determine the application of the five principles of good governance whether it is good or not so that it can see the effectiveness of employee work. This research uses qualitative data analyst methods. Data collection techniques by means of, observation, interviews, and documentation. The results of this study show that the implementation of good governance is not implemented properly, this is seen from several indicators that are not running, namely, accountability, transparency, openness, based on the law, and guarantees.*

***Keywords: Good Governance, Effectiveness, Employees.***



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis Bernama Lengkap Ade Sri Irwana, anak dari Bapak Sulaiman dan Ibu Jumini, lahir di Desa Perkebunan Nagodang Labuhanbatu Selatan pada 13 September 1999, Penulis merupakan anak ke 2 (Dua) dari 3 (Tiga) Bersaudara.

Penulis mulai menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SDN 116886 Perk, Nagodang pada tahun 2006-2012, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPS Ki Hajar Dewantara pada tahun 2012-2015, dan melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Kota Pinang pada tahun 2015-2018. Setelah Lulus Penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikannya di Perguruan Tinggi dengan mendaftarkan diri sebagai Mahasiswi Baru di Universitas Medan Area, yang terletak di Kota Medan, sehingga sejak tahun 2018 sampai saat ini, Penulis tercatat sebagai Mahasiswi di Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area, dengan Nomor Pokok Mahasiswi (NPM) 188510030.

Selama menjadi mahasiswi, Penulis juga aktif di beberapa organisasi kemahasiswaan seperti Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) cabang Medan, dan menjadi kader pada tahun 2019, selain itu penulis juga aktif dan menjabat sebagai Ketua Korps PMII Puteri Komisariat Universitas Medan Area Periode 2020-2021



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Dengan tema yang dipilih penulis dalam penelitian ini ialah **“Implementasi Good Governance Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Desa Perkebunan Nagodang Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara”**.

Penulis sangat menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta dorongan dari para dosen pembimbing dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak sehingga penulis tetap bersemangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai mana mestinya. Pada kesempatan yang tidak banyak ini pula, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Nadra Ideyani Vita, M.Si, selaku wakil Dekan bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Novita Wulandari S.ST, M.SI, Selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area
5. Ibu Dra. Hj. Waridah, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Bapak Yurial Arief Lubis, S.Sos, M.IP, selaku Dosen Pembimbing I.

7. Ibu Evi Yunita Kurniaty, S, Sos. M.IP, selaku Dosen Pembimbing II.
8. Ibu Khairunnisah Lubis, S, Sos, M.IPol selaku Sekretaris Pembimbing
9. Yang teristimewah kepada kedua orang tua saya Bapak Sulaiman dan Ibu Jumini yang terus memberi dukungan baik secara moril dan materil serta doa-doa yang dipanjatkan setiap waktu.
10. Yang terkasih saudara kandung perempuan saya Siti Asmawati, S.Pd dan Putri Amanda Autari.
11. Yang terkasih kepada rekan-rekan Ilmu Pemerintahan Stambuk 2018 Universitas Medan Area.
12. Yang terkasih kepada PMII Universitas Medan Area.
13. Terimakasih kepada seluruh informan penelitian yang telah bersedia membagi informasi dan waktu nya.

Medan, 22 Februari 2023

Penulis



Ade Sri Irwana

188510030

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KARYA ASLI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR BAGAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2. Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Pengertian Implementasi.....	9
2.2. Pengertian <i>Good Governance</i> .....	13
2.2.1. Prinsip-prinsip <i>Good Governance</i> .....	17
2.2.2. Dampak dari Implementasi <i>Good Governance</i> .....	20
2.3. Pengertian Efektivitas .....	21
2.3.1. Ukuran Efektivitas .....	23
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas .....	26
2.4. Penelitian Terdahulu .....	28
2.5. Kerangka Berpikir .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	40
3.2. Lokasi dan waktu Penelitian .....	40
3.3. Sumber Data.....	42
3.4. Informan Penelitian .....	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6. Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	46

4.1.1. Gambaran Umum Desa Perkebunan Nagodang .....	46
4.1.2. Keadaan Penduduk.....	46
4.1.3. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	47
4.1.4. Visi dan Misi Desa Perkebunan Nagodang .....	47
4.1.5. Struktur Pemerintahan Desa Perkebunan Nagodang .....	48
4.1.6. Tugas dan Fungsi Pemerintahan Desa .....	48
4.2. Implementasi <i>Good Governance</i> Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dikantor Desa Perkebunan Nagodang .....	53
4.2.1. Akuntabilitas.....	53
4.2.2. Transparansi.....	56
4.2.3. Keterbukaan.....	57
4.2.4. Berdasarkan Hukum.....	60
4.2.5. Jaminan.....	62
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
5.1. Kesimpulan.....	64
5.2. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>70</b>
Lampiran 1 Dokumentasi Penelitian.....	70
Lampiran 2 Data Informan .....	75
Lampiran 3 Pedoman Wawancara .....	77
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian .....	80
Lampiran 5 Suran Selesai Riset.....	81

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	<b>29</b>
Tabel 3.1 Penyelesaian Proposal dan Skripsi .....	<b>41</b>



## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Berpikir .....	37
Bagan 4.1 Struktur pemerintahan Desa Perkebunan Nagodang.....	48



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Bebas dari praktek kejahatan adalah tujuan dari penerapan tata kelola pemerintah yang baik. Beberapa cara pengelolaan dengan menata pemerintahan yaitu dengan mengatur seluruh pegawai untuk bekerja sesuai dengan berdasarkan peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Serta mampu bekerja sama dan bertanggung jawab dengan menerapkan prinsip-prinsip dari *good governance*. Suatu organisasi dapat dikatakan *good governance* apabila tata kelola pemerintahannya baik secara pengelolaan dan mampu menjalankan tugas beserta fungsinya serta mampu mengelolah sumber daya manusia yang ada.

Dengan berjalannya waktu semakin ke arah yang lebih maju, dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka, setiap organisasi akan bersaing dalam hal kualitas agar menjadi layak di mata masyarakat. Kualitas yang dimaksud adalah dengan adanya peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh setiap pegawai maupun orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu peningkatan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha pengimplementasian *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai.

Dalam hal ini untuk mencapai dan melihat bahwa prinsip-prinsip dari *good governance* telah diimplementasikan dengan baik di suatu lembaga, yaitu dengan melihat tingkat keefektifitas pegawai bekerja pada suatu lembaga. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya maka, hal yang didapatkan berupa suatu hasil pekerjaan yang baik. Suatu

pekerjaan yang baik harus pula didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, yaitu dari seorang pegawai yang memiliki sifat aktif untuk membangun dan mempunyai daya tanggap serta adaptasi yang tinggi. Sehingga dapat terwujudnya sumber daya manusia atau pegawai sesuai dengan prinsip-prinsip dari *good governance*. Mewujudkan pemerintah yang baik menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya dan mutlak terpenuhi.

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama, oleh karena itu masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari organisasi pemerintah. Implementasi *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai masih belum seperti apa yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat antara lain seperti mekanisme kerja berupa pegawai berupa pelayanan yang berbelit-belit, kurang informatif, terbatasnya fasilitas, tidak transparan, sarana dan prasarana. Sehingga tidak menjamin kepastian (hukum, waktu, dan biaya).

Pelayanan yang diberikan oleh pegawai harus dilaksanakan sesuai dan sejalan dengan prinsip-prinsip dari *good governance*. Hal ini sesuai dengan ungkapan (Sinambela, 2020:33) bahwasannya tugas dari pemerintah yang dijalankan oleh para birokrat lebih banyak dilakukan sesuai dengan jalan pikiran dan keinginan sendiri. Maka dari itu perihal penting yang harus diperbaiki adalah kemampuan dan pengetahuan pemerintah untuk mengubah cara kerja pegawai dari penguasa menjadi seseorang yang benar-benar siap melayani kepentingan masyarakat secara adil.



*Good governance* yang efektif menuntut adanya koordinasi yang baik dan integritas, profesional dan etos kerja serta moral yang tinggi dengan demikian implementasi *good governance* dalam penyelenggaraan pemerintahan negara merupakan tantangan tersendiri. Dengan pemahaman tentang *good governance* berbeda-beda, namun setidaknya sebagian besar dari penduduk Indonesia membayangkan bahwa dengan *good governance* mereka akan dapat memiliki kualitas pemerintahan yang baik. Banyak diantara mereka membayangkan bahwa dengan memiliki praktik *good governance* yang lebih baik, maka kualitas pelayanan publik menjadi semakin baik, angka korupsi menjadi semakin rendah, dan pemerintah menjadi semakin peduli terhadap kepentingan warga (Dwiyanto, 2014:1).

Disini tugas utama pegawai adalah melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dalam artian seorang pegawai dapat bekerja seefektif mungkin dan semaksimal mungkin, sesuai dengan harapan masyarakat sehingga dapat mencapai tujuan dengan baik. Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa. Dalam rangka tersebut, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan nyata sehingga dalam penyelenggaraan pemerintah dapat berlangsung dengan baik.

Terciptanya efektivitas kerja tentunya akan menciptakan kepuasan terhadap pengguna atau penerima pelayanan yakni masyarakat. Sebagai salah satu wujud dari implementasi *good governance* adalah tercapainya indikator keberhasilan dalam meningkatkan keefektifitasan pegawai. Dengan demikian

efektivitas lebih menekankan bagaimana hasil yang diinginkan itu tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting karena pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat oleh pemerintah di segala bidang merupakan tugas pokok dan kini menjadi tuntutan yang harus ditingkatkan segera ke arah yang lebih baik dan memberikan kepuasan kepada pihak yang dilayani.

Sebagai sebuah prinsip, dalam menilai efektivitas pegawai pada organisasi pemerintahan harus dikembalikan pada tujuan atau alasan dibentuknya suatu organisasi. Implementasi *good governance* mampu mengubah fokus terhadap kerja pegawai dari berkembang menuju maju dengan prinsip-prinsip dari *good governance*, dengan tujuan memprioritaskan kepentingan masyarakat. *Good governance* memungkinkan dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai dengan mengaitkan antara lain kemampuan dan kecerdasan untuk pencapaian yang telah ditetapkan.

Kita ketahui bahwa pengetahuan yang dimiliki setiap orang merupakan awal dari segala aktivitas. Di dalam dunia kerja untuk melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai harus memiliki pengetahuan dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan suatu lembaga dalam mewujudkan konsep *good governance* mampu membangkitkan kepercayaan dari masyarakat bahwa

dengan membangun *good governance* berdampak baik bagi semuanya. Dengan memperhatikan praktek dari kerja pegawai adalah sebagai poin utama dalam membangun *good governance*. Keberanian untuk melakukan perubahan perlu dijaga dan dipelihara agar kita semua mampu mempraktikkan *good governance*.

Desa Perkebunan Nagodang merupakan salah satu desa yang berada di wilayah kecamatan Kotapinang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan dengan peran yang sangat penting. Dengan pengertian lain harus menjadi suatu instansi pemerintah yang mempunyai kerja yang baik agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan. Mengingat bahwa kerja dari suatu instansi pemerintah itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting. Namun maraknya isu dari konsep *good governance* ini sebagai landasan penyelenggaraan pemerintahan yang baik nyatanya belum sejalan dengan apa yang diharapkan masyarakat. Ada pun permasalahan kerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor di waktu jam kerja dengan kepentingan pribadi. Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan di lapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang dan pulang lebih awal dari ketentuan jam masuk kerja dan jam pulang kerja. Kantor desa juga kerap terlihat sepi hanya ada beberapa pegawai yang sering terlihat di kantor desa padahal seperti yang kita ketahui kantor desa adalah pusat pelayanan masyarakat di tingkat desa, terlebih lagi pada saat musim hujan suasana kantor desa terlihat seperti tidak berpenghuni pintu kantor juga

kerap tertutup. Seharusnya dalam mengemban amanah sebagai pelayanan masyarakat kantor desa, haruslah aktif dan para pegawai kantor desa juga harus siap dalam segala situasi dalam melayani masyarakat. berdasarkan ini diartikan bahwa pelaksanaan *good governance* belum terselenggara dengan baik pada kantor desa Perkebunan Nagodang.

Masalah implementasi *good governance* pada kantor desa Perkebunann Nagodang pada saat ini telah menjadi pusat perhatian yang memang perlu adanya penyelesaian secara terbuka. Hal ini didapati seperti pada prinsip transparansi, yang sampai sekarang masih belum adanya keterbukaan, baik dalam pengambilan keputusan ataupun dalam keseharian bekerja dari pihak penyelenggara terhadap pihak yang membutuhkan jasa pelayanan. Prinsip akuntabilitas, didapati pula bahwa pemerintah belum dapat memberikan kejelasan serta alasan-alasan dari setiap tindakannya. Prinsip keterbukaan, pada prinsip ini pula kedapatan hal berupa dari proses pelayanan yang dapat mengulur waktu serta berbelit-belit yang pada akhirnya menimbulkan kesalahpahaman antara penyelenggara dengan masyarakat. Prinsip jaminan *fairness, a level playing field* (perlakuan yang adil), prinsip keadilan ini pada penyelenggara pelayanan seperti, pemerintah pada kantor desa Perkebunan Nagodang masih kurang baik dikatakan sebab masih adanya berupa pelayanan yang belum merata seperti pada diadakannya pemberian bantuan berupa uang tunai ataupun sembako kepada masyarakat yang membutuhkan.

Pembentukan kantor desa di desa Perkebunan Nagodang adalah sebagai wadah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Artinya, pembentukan kantor desa ini diharapkan dapat memberikan hasil berupa

peningkatan efektivitas kerja pegawai yang baik. Dalam rangka pelaksanaan atau implementasi *good governance* sebagai bagian dari agenda reformasi pada kantor desa ini, segala hal tersebut hanya sepintas terlihat dan dari keluhan beberapa masyarakat, dan penulis merasa perlu melakukan penelitian terkait permasalahan tersebut guna mengetahui apa sebenarnya yang terjadi sehingga *good governance* diimplementasikan dengan belum baik, dan kurang memuaskan di kantor desa perkebunan nagodang. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan efektivitas kerja ini menjadi sebuah penelitian yang berjudul: **“Implementasi Good Governance Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Desa Perkebunan Nagodang Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Dalam suatu penelitian perlu ditentukan persoalan dasar yang menjadi pokok permasalahan yang mengarahkan pada pembahasan dan lebih mendalami persoalan yang akan dihadapi. Adapun yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu: Bagaimana Implementasi *Good Governance* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Desa Perkebunan Nagodang Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui arah dan pernyataan tentang hal-hal yang dicapai dalam penelitian yang dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian

adalah untuk mengetahui penerapan pada lima prinsip *good governance* sehingga dapat melihat efektivitas kerja dari pegawai.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

penelitian harus memiliki manfaat bagi setiap orang yang membaca atau yang dapat mengakses hasil dari suatu penelitian.

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

1. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai referensi dalam menyusun penelitian selanjutnya atau penelitian sejenisnya.
2. Bagi pembaca dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran dan menambah wawasan dalam kehidupan bermasyarakat.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana S1 Ilmu Pemerintahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
2. Bagi instansi terkait, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyelenggarakan pemerintahan desa.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Pengertian Implementasi

Para ahli dan akademisi yang mengemukakan tentang pengertian dari implementasi. Menurut (Mulyadi, 2015:12) implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional, serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Berbagai kendala menjadi salah satu faktor yang menjadi penyebab adanya tindakan baru. Keputusan yang telah dibuat kemudian diubah adalah untuk mencapai pilihan yang terbaik. Pemerintah juga menghadapi banyak kesulitan untuk merumuskan kembali kebijakan atau pun program yang benar akan diimplementasikan. Proses persiapan implementasi setidaknya menyangkut beberapa hal penting yakni:

1. Mempersiapkan sumber daya.
2. Memberikan arahan yang mudah di mengerti masyarakat.
3. menyediakan pelayanan yang mengutamakan kepentingan masyarakat dengan baik.

Implementasi merujuk sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau pejabat atau kelompok pemerintah, yang diarahkan pada pencapaian dari tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam kebijakan (Tahir, 2014:55). Dilansir dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwasannya implementasi harus bersifat *top down approach* yang dapat melibatkan seluruh jajaran. Dengan dijadikannya implementasi adalah bentuk

dari tindakan maka implementasi juga harus mencakup upaya dalam mengawal proses perubahan yang ditimbulkan dari tindakan tersebut.

Dengan lebih ringkas (Syahida, 2014:10) implementasi berarti menyediakan sarana untuk melaksanakan suatu kebijakan dan dapat menimbulkan dampak/akibat terhadap sesama. Tujuan utama dari penyediaan sarana itu adalah sebagai umpan balik pada pelaksana kebijakan juga untuk mengetahui apakah proses pelaksana kebijakan telah sesuai dengan rencana yang disepakati, selanjutnya untuk mengetahui berbagai hambatan lebih berdampak baik atau buruk dari proses tersebut dengan suatu permasalahan yang muncul dalam proses implementasi.

Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan. Implementasi dijalankan setelah adanya kebijakan yang telah direncanakan dengan tujuan yang telah disepakati. Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif (Setiawan, 2004:39). Birokrasi adalah pelaksana dari kebijakan dan melaksanakan tugas dan fungsinya. Peranan birokrasi sangatlah menentukan keberhasilan dari kebijakan yang telah direncanakan sebelumnya.

Berkaitan dengan keberhasilan suatu kebijakan tidak lain dengan adanya aktivitas yang dikerjakan karena sebelumnya telah disepakati dalam proses pembuatan kebijakan, meliputi apa yang sedang diperlukan, kapan waktunya, dan siapa pelaksana berlangsung, semua hal itu dilaksanakan setelah adanya rencana untuk mencapai implememntasi. Alasan mengapa implementasi diperlukan mengacu pada kebijakan apa saja yang akan diambil



hingga membentuk aksi/tindakan seperti kata (Usman, 2002:70) bahwa Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. (Syaukani, 2004:295) juga ikut serta mengemukakan arti dari implementasi yaitu pelaksanaan dari serangkaian kegiatan yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan dituakan dalam rangka untuk memberikan kebijakan publik sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil seperti yang diharapkan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan dari serangkaian kegiatan untuk menentukan hasil dari kebijakan tentu harus mempersiapkan dari beberapa hal di mulai dari segi sarana dan tempat pelaksana, dalam (Widodo, 2012:86) yang mengartikan implementasi dengan berarti menyediakan sarana untuk melaksanakan satu dari suatu kebijakan, yaitu cara merupakan komponen yang pertama, yakni tujuan dan sasaran khusus. Misalnya implementasi adalah rencana dari kebijakan yang akan diwujudkan melalui tindakan/aksi dari kelompok orang ataupun individu di dalam suatu organisasi baik negeri ataupun swasta. Dan sebelum kebijakan ini dilaksanakan sebagaimana yang telah direncanakan maka kegiatan implementasi ini baru akan dilaksanakan setelah seluruh anggota ataupun individu dapat memperoleh hasil berupa pengesahan untuk melanjutkan tujuan yang telah direncanakan.

Dapat diketahui bahwa implementasi berupa serangkaian dari kebijakan yang diwujudkan melalui beberapa rencana dari aktivitas untuk mengatasi sebuah masalah yang direalisasikan melalui tindakan untuk sebuah tujuan

yang dilakukan secara terstruktur. Setelah kebijakan dibuat dengan sengaja secara terstruktur, baru kebijakan tersebut dapat diimplementasikan sesuai dengan rencana di awal. Namun hasil yang didapat bisa sedapat dengan apa yang diharapkan ataupun hampir menghampiri atau sama sekali tidak berdampak pada perubahan.

Menurut (Kapioru, Vol 3, 2014:105) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja implementai antara lain :

1. Kondisi lingkungan (*environmental condition*).
2. Hubungan antar organisasi (*inter-organizational relationship*).
3. Sumberdaya (*resource*).
4. Karakter institusi implementor (*characteristic implementing agencies*).

Menurut (Purwanto, 2012:86) ada beberapa faktor untuk menentukan keberhasilan atau tidak berhasilannya proses dari implementasi, antara lain:

1. Kualitas kebijakan itu sendiri.
2. Kecukupan input kebijakan (terutama anggaran).
3. Ketepatan instrumen yang di pakai untuk mencapai tujuan kebijakan (pelayanan, subsidi, hibah, dan lainnya).
4. Kapasitas implementor (struktur organisasi, dukungan sumber daya manusia (SDM), koordinasi, pengawasan, dan sebagainya).
5. Karakteristik dan dukungan kelompok sasaran (apakah kelompok sasaran adalah individu atau kelompok, laki-laki atau perempuan atau tidak).
6. Kondisi lingkungan geografi, sosial, ekonomi, dan politik dimana implementasi tersebut dilakukan.

## 2.2. Pengertian *Good Governance*

Keinginan yang kuat pemerintah daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan khususnya Kepala Desa Perkebunan Nagodang untuk mewujudkan Perkebunan Nagodang adalah desa yang bebas dari praktek kejahatan. (Akbar, Vol 8, 2015:507) istilah *good governance* berasal dari bahasa Eropa yaitu *gubernare* yang diadopsi oleh bahasa Inggris menjadi *govern* yang berarti *steer* (menyetir, mengendalikan), *direct* (mengarahkan) atau *rule* (memerintah). Terselenggaranya pemerintahan yang baik merupakan cita-cita dan harapan bagi kita. *Good governance* merupakan istilah yang populer digunakan pada pemerintahan. Konsep dari *good governance* muncul dikarenakan kurang efektifnya kerja pegawai yang selama ini dipercaya sebagai penyelenggara publik. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai juga harus dikatakan efektif maka dari itu perlu adanya implementasi *good governance*. Undang-undang Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi 2010-2025 mengatakan bahwa dengan adanya implememntasi dari prinsip-prinsip *good governance* diyakini dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Pada desa Perkebunan Nagodang dalam proses pembuatan kebijakan sedikitnya menimbulkan beberapa pertanyaan semisalnya dalam proses pembuatan kebijakan apakah para *stake holder* (pihak dalam masyarakat yang memiliki kepentingan) dapat membuat kebijakan secara individu tanpa ada campur tangan dari pihak luar. Peneliti lebih memilih untuk melakukan penelitian mengenai *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor desa Perkebunan Nagodang dibandingkan dengan desa konvensional

dikarenakan desa ini terhubung dengan perusahaan perkebunan dan perangkat desa atau pegawai juga merupakan bagian dari penduduk asli desa tersebut.

Dengan kondisi seperti ini Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan juga turut andil dalam upaya menegakkan keefektivitas kerja pegawai. Dengan begitu keefektivitasan kerja pegawai dapat dinilai dengan hasil baik berupa upah dengan terlebih dahulu melewati proses pekerjaan yang didapatkan selama jam kerja berlangsung. Diketahui dengan efektifnya kerja pegawai maka dikatakan suatu pegawai dapat dikatakan telah menerapkan prinsip-prinsip *good governance*. Peneliti menilai seperti apakah para pegawai yang memberlakukan kebijakan dari perusahaan ataupun memang sepenuhnya untuk keberhasilan pemerintahan daerah tersebut atau juga memberlakukan keduanya demi untuk menuju tata kelola pemerintahan yang baik demi kepentingan masyarakat. Atau kerja pegawai sama sekali tidak berpengaruh terhadap pihak lain dalam menjalankan kebijakan. Semakin tingginya tuntutan dalam memberikan kewenangan lebih terhadap suatu daerah/desa untuk menjalankan roda pemerintahannya secara sendiri dengan mengelolah kebijakan dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa dan wewenang kepada pemerintah desa untuk mengatur desanya guna mencapai kesejahteraan masyarakat sehingga suatu pemerintahan dapat dijuluki sebagai desa yang baik dengan menerapkan prinsip dari *good governance*. Berlanjut pada penjelasan (Tangkilisan, 2007:116) *good governance* adalah menyatakan Negara merupakan institusi yang legal dan formal dan konstitusional yang menyelenggarakan sebagai *agents of change*. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 mengandung asas

umum pemerintahan yang baik, maka dalam setiap rencana dalam pembangunan di daerah sangat di tuntut untuk meningkatkan kinerja dari pemerintahan. Pemerintah adalah pelaku perubahan, kepastian hukum merupakan hal yang paling utama dalam penyusunan kebijakan.

*Good governance* adalah suatu proses yang mengorientasikan pemerintahan pada distribusi kekuatan dan kewenangan yang merata pada seluruh elemen masyarakat, untuk mempengaruhi keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan kehidupan publik beserta seluruh upaya pembangunan publik, ekonomi, sosial dan budaya mereka dalam sistem pemerintahan (Sinambela, 2020:47). Arti dari *good governance* ialah bentuk dari tatanan perilaku pemerintahan yang baik dalam menjalankan tugasnya dengan menggunakan wewenang baik dari segi ekonomi, politik, sosial dan budaya guna mengurus segala urusan pada suatu daerah. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang pemerintahan daerah bahwasannya otonomi daerah merupakan hak, wewenang, kewajiban bagi daerah otonom agar bertanggung jawab dalam mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan Undang-undang di atas (Wasistiono, 2003:28) juga menambahkan bahwa tuntutan adanya *good governance* ini timbul karena adanya penyimpangan dalam penyelenggaraan demokratisasi sehingga mendorong kesadaran warga negara untuk menciptakan sistem atau paradigma baru untuk mengawasi jalannya pemerintahan agar tidak melenceng dari tujuan semula. Dengan adanya penyimpangan dalam penyelenggaraan demokratisasi dalam implementasinya, penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan daerah harus

bisa menerapkan prinsip-prinsip dari *good governance* serta memberikan ruang yang luas terhadap kepentingan masyarakat. Karna bentuk nyata dari implementasi *good governance* adalah masyarakat dapat memberikan aspirasinya kepada pemerintah, kemudian pemerintah mendengarkan semua aspirasi dari masyarakat.

Menurut (Sedarmayanti, 2003:76) *good governance* adalah suatu bentuk manajemen pembangunan, yang juga disebut administrasi pembangunan. Makna nya ialah pemerintah berada pada posisi sentral (*agent of change*) atau perubahan dari suatu masyarakat dalam suatu masyarakat berkembang. Memulai perubahan pada hal-hal secara langsung juga dirasakan oleh masyarakat. Untuk mengembangkan kerja pegawai yang benar-benar menerapkan konsep dari *good governance* tentu akan ada kendala. Berbagai kendala ini menjadi salah satu faktor yang menjelaskan penyebab dari belum banyak dilakukan upaya untuk melakukan perubahan dalam penerapan dari *good governance*. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah pusat dan daerah masih belum banyak dirasakan oleh masyarakat luas. Demikian dilanjutkan oleh (Payana, 2003:45) *good governance* merupakan sesuatu yang sulit didefinisikan karena di dalamnya terkandung makna etis. Dalam artian bahwa sesuatu yang dipandang baik dalam suatu masyarakat, namun bagi masyarakat lainnya belum tentu mendapat penilaian yang sama.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa arti dari *good governance* merupakan sistem tata kelola yang baik dengan berdasarkan asas demokrasi yang bermakna bahwa

pemerintah memberikan kesempatan bebas berpendapat guna membangun suatu daerah.

### 2.2.1. Prinsip-prinsip *Good Governance*

Menurut Bintoro Tjokroamidjojo dalam (Sinambela, 2020:48) bahwa pemahaman konsepsi pengelolaan pemerintahan yang baik dapat dijelaskan dengan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Akuntabilitas, tanggung gugat (*accountability*). Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atas kinerja dan tindakan pimpinan suatu organisasi kepada publik yang memiliki hak meminta pertanggungjawaban. Kalau salah pemerintahan dapat digugat oleh rakyat sebagai penerima pelayanan masyarakat.
2. Transparansi (*transparency*), dapat diketahui oleh pihak yang berkepentingan mengenai kebijaksanaan pemerintah dan organisasi badan usaha. Seleksi jabatan berdasar *fii and proper test*, tender pelelangan, pemberian izin dilakukan secara transparan.
3. Keterbukaan (*openess*), pemberian informasi secara terhadap saran dan kritik yang dianggap sebagai partisipasi masyarakat untuk perbaikan.
4. Berdasarkan hukum (*rule of law*), keputusan, kebijakan pemerintah, organisasi dan badan usaha yang menyangkut kepentingan publik dilakukan berdasarkan hukum (peraturan perundang-undangan yang berlaku). Jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang ditempuh. *Conflict resolution* (penyelesaian konflik) berdasarkan hukum.

5. Jaminan *fairness, a level playing field* (perlakuan yang adil/perlakuan kesetaraan. Ini berlaku bagi pemerintah kepada masyarakat dalam pelayanan publik, perusahaan kepada pelanggan dan sebagainya.

Prinsip-prinsip tersebut dapat diwujudkan dalam sistem pemerintahan, jika ada partisipasi dari *stake holders* untuk berperan aktif. *United Nation Development Program* dalam (Sinambela, 2020:48) merumuskan bahwa setidaknya ada tiga pihak yang berperan sebagai pelaku dalam implementasi *good governance*, antara lain:

1. Negara atau pemerintah.
2. Sektor *private*.
3. *Civil society*.

Dari ketiga pihak tersebut masing-masing memiliki peran sebagai pelaku dalam terbentuknya konsep *good governance*. Secara umum pemerintah berperan sebagai pelaku yang menerapkan lingkungan politik yang aman, pihak kedua memegang peran sebagai penggerak dunia usaha sehingga mampu membuka lapangan pekerjaan dan menghasilkan uang (pendapatan). Pihak ketiga berperan memfasilitasi sebagaimana dalam bentuk interaksi sosial politik dan memobilisasi masyarakat untuk ikut berpartisipasi dalam kepentingan berpolitik, ekonomi, sosial dan budaya.

Konsep *good governance* akan dapat diimplementasikan sesuai dengan prinsip-prinsip di atas apabila pemerintah telah mempunyai mekanisme untuk melakukan itu semua. Dalam hal ini (Sinambela, 2020:51), mengingatkan bahwa ada 8 (delapan) kriteria yang harus dipenuhi untuk dapat menghasilkan



mekanisme yang menghasilkan *good governance*. Kriteria-kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Adanya legitimasi dari dukungan yang ikut dari masyarakat terhadap institusi publik baik yang berwujud sebagai lembaga birokrasi maupun institusi lainnya yang dibentuk masyarakat secara swadaya.
2. Adanya kebebasan dalam berpendapat untuk menyampaikan aspirasi atau kepentingan bagi setiap institusi atau kelompok masyarakat yang ada sehingga seluruh *stake holders* tersebut dapat berpartisipasi aktif dalam semua proses pembangunan. Kebebasan untuk berpendapat dan berpartisipasi tersebut tentunya juga harus didukung oleh adanya kebebasan yang bertanggung jawab bagi media-media dalam masyarakat.
3. Adanya keadilan serta kerangka legal berupa kepastian hukum untuk menjamin upaya penegakan keadilan tersebut.
4. Adanya akuntabilitas dan transparansi dalam mekanisme birokrasi.
5. Tersedianya informasi pembangunan yang dapat diakses oleh masyarakat dengan mudah dan bebas.
6. Terciptanya efektivitas dan efisiensi dalam penyediaan pelayanan publik.
7. Terbentuknya kerjasama yang baik antara pemerintah dan *civil society organization*.
8. Tersedianya kesempatan luas untuk mengoreksi, memperbaiki, dan atau menganulir setiap kebijakan pemerintahan dan pembangunan. Karena pada kenyataan tidak bersesuaian dengan kepentingan masyarakat lokal, nasional, regional, ataupun dalam konteks kepentingan global.

Nilai dari *good governance* akan mudah tercapai apabila antara pemerintah dengan institusi publik ataupun masyarakat luas mampu bersikap untuk melakukan keterbukaan terhadap ide, wawasan, pendapat, dan gagasan baru demi mencapai kepentingan masyarakat. keinginan masyarakat untuk turut bergabung juga adalah faktor yang kita bahwasannya masyarakat sudah mulai menyadari untuk tumbuh dan berkembang sebagai arti penting dari masyarakat sipil.

### **2.2.2. Dampak Dari Implementasi *Good Governance***

(Nubatonis, Vol 3, 2014:18-19) Implementasi *good governance* untuk menciptakan pemerintahan yang baik salah satunya melalui kerja pegawai yang bertanggung jawab dan baik. Berdasarkan hasil pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya konsep dari *good governance* ini berarti dapat membawa arah yang lebih maju. Dampak dari implementasi *good governance* antara lain:

1. Kemampuan kerja pegawai semakin meningkat.
2. Kesadaran pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya semakin tinggi.
3. Masyarakat mengetahui dan memahami kebijakan-kebijakan yang ditetapkan.
4. Tidak adanya perilaku menyimpang.
5. Masyarakat puas terhadap pelayanan yang diberikan.
6. Keadilan dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat.
7. Terselenggara dengan baik partisipasi masyarakat melalui hak dalam berpendapat.

### 2.3. Pengertian Efektivitas

Efektivitas menunjukkan pada tingkat jauh seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai melalui sumber daya manusia (SDM) serta sarana dan prasarana yang ada. Masyarakat juga dilibatkan dalam menilai dan mengevaluasi efektivitas kerja pegawai. Penilaian efektivitas kerja dalam penelitian ini meliputi penilaian terhadap hasil kerja, kebutuhan jumlah pegawai, kebutuhan waktu pelaksanaan kerja, kebutuhan biaya, kepuasan pegawai dan kepuasan konsumen.

Pegawai memiliki peran yang penting dalam mewujudkan pembangunan yang baik, dengan menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya. Kerja pegawai adalah upaya dalam menentukan keberhasilan terhadap kebijakan yang dibuat dalam penentuan memilih tujuan yang paling tepat. Menurut Handoko dalam (Erawati, Vol 3, 2017:13) mengatakan bahwa efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai adalah sumber daya yang penting dan faktor utama dalam mewujudkan keefektifitasan disuatu lembaga. karena pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Dengan mengatakan bahwa pegawai adalah sebagai sumber daya manusia yang penting, dan dengan melalui pegawai pula tujuan dapat dicapai. Menurut (Manahan, 2007:75) mengartikan efektivitas ialah dengan melalui

cara hasil dari pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama serta tingkat pencapaiannya itu menunjukkan adanya efektivitas. Efektivitas berarti suatu kondisi atau keadaan, dimana melibatkan orang dalam suatu lembaga untuk dapat mencapai tujuan Menurut (Kusdi, 2009:94) efektivitas kerja merupakan sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi. Efektivitas kerja pegawai berarti ditentukan dengan waktu kerja yang telah ditetapkan dan waktu yang dibutuhkan pegawai. Artinya, pelaksanaan kebijakan atau tugas yang dikerjakan lebih baik dari yang telah ditetapkan maka dapat disebut pegawai tersebut tergolong pegawai yang efektif. Begitu juga dengan kualitas hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai akan dinilai dalam lamanya waktu penyelesaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Demikian efektivitas berarti dengan bagaimana cara seorang pegawai memantapkan diri dalam hal disiplin terhadap kebijakan dan peraturan yang telah disepakati bersama. Kerja sama juga sangat berpengaruh terhadap tercapainya keefektifitasan. Seorang atasan dapat membimbing bawahannya berupa melihat hasil dari suatu pekerjaan, karena suatu pekerjaan tanpa adanya penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa jauh tingkat pencapaian dari tujuan.

### 2.3.1. Ukuran Efektivitas

Menurut (Richard dan M, Steers, 2011:46), Pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh suatu pemerintah. Efektivitas dapat diukur melalui berhasil atau tidaknya suatu pemerintahan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Dan apabila suatu pemerintahan telah berhasil mencapai tujuannya, maka dapat dikatakan efektif. Keefektivitasan tidak diukur melalui biaya, melainkan hasil akhir pekerjaan yang telah disiapkan.

Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut sangat berpengaruh terhadap tujuan yang telah terencana. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu hasil yang terbaik untuk bisa ditunjukkan seorang pegawai kepada masyarakat. Apabila kerja pegawai secara produktif dan memperbesar serta memperlancar tercapainya suatu tujuan, maka efektivitas kerja akan meningkat.

Untuk itu perlu diketahui alat ukuran efektivitas, menurut (Richard dan M, Steers, 2011:46), yang meliputi

#### 1. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan manusia dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhan tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang

bekerja di dalam organisasi tersebut maupun dengan pekerjaan dalam lembaga tersebut.

## 2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimiliki oleh seseorang pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

## 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

## 4. Kualitas kerja

Kualitas dari jasa yang dihasilkan oleh organisasi menentukan efektivitas kerja pegawai dari lembaga itu sendiri. kualitas mungkin mempunyai banyak bentuk operasional, terutama ditentukan oleh jenis jasa yang dihasilkan oleh lembaga tersebut.

## 5. Penilaian Oleh Pihak Luar

Penilaian mengenai kerja pegawai diberikan oleh mereka (individu atau organisasi) dalam lingkungan organisasi itu sendiri, yaitu pihak-pihak

dengan siapa pegawai ini berhubungan. Kesetiaan, kepercayaan, dan dukungan yang diberikan kepada pegawai oleh masyarakat umum.

Hasil pelaksanaan kerja pegawai sebagaimana informasi dari lapangan di kantor desa Perkebunan Nagodang diperoleh keterangan bahwa pegawai dalam mengerjakan tugasnya belum dikatakan maksimal. Kurangnya pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas tersebut dikarenakan masih memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan. Sehingga kerja pegawai tersebut masih dikatakan kurang maksimal. Selain itu, rasa tanggung jawab terhadap tugas juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Artinya, adanya rasa tanggung jawab tersebut menjadikan pegawai melakukan pekerjaan dengan kurang maksimal dikarenakan faktor latar belakang pendidikan.

Dari hasil informasi di lapangan bahwa tugas yang dibebankan kepada pegawai nya juga sudah memiliki petunjuk-petunjuk atau pedoman kerja. Adanya pedoman kerja ataupun petunjuk tersebut menjadikan pegawai dapat melaksanakan tugas walaupun tidak semua dikatakan sempurna namun siap dalam mengerjakan tugasnya, sehingga dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan rencana. Setiap pegawai tersebut harus memiliki peran masing-masing serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Menciptakan pegawai yang berkualitas membutuhkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang biasanya berhubungan dengan peningkatan kecerdasan dan emosional yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang pegawai akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang

berkembang supaya dapat menjalankan tugas yang telah dibebankan dengan lebih baik.

### **2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas**

Adapun faktor yang berpengaruh pada efektivitas dalam suatu organisasi oleh (Tangkilisan,2007:156-157) antara lain:

#### **1. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi yaitu sistem pengelompokan pekerjaan yang ditata dalam suatu struktur agar organisasi tersebut dapat digerakkan secara maksimal dalam suatu jalinan kerja yang efektif dan efisien, elemen yang perlu diperhatikan dalam pembahasan ini adalah bagaimana kesesuaian penempatan individu pada struktur yang ada dengan kualitas pendidikan yang dimilikinya, dan bagaimana pemanfaatan teknologi dalam organisasi tersebut.

#### **2. Adanya Kerja Sama**

Adanya kerja sama merupakan unsur terpenting dalam organisasi, karena dengan adanya hubungan/kerja sama yang baik, maka keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan lebih cepat. Kerja sama ini bukan hanya terjadi diantara individu atau unit/bagian, melainkan juga dengan dinas atau instansi terkait lainnya. Berkat adanya kerja sama dengan dinas atau instansi terkait lainnya, akan dapat diketahui berbagai masukan tentang informasi adanya sumber-sumber pendapatan daerah. Elemen yang digunakan dalam analisis ini adalah kerja sama rutin yang dilakukan dinas dengan pegawai lainnya.



### 3. Kemampuan Administratif Pegawai

Adalah sebagai bentuk dari kemampuan sumber daya manusia (SDM), yang merupakan unsur penentu dalam keberhasilan organisasi dalam produktivitas kerja. Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini adalah pegawai yang perlu terus dikembangkan dengan baik dari segi pendidikan formalnya maupun pendidikan jenjang kariernya. Dengan kualitas pegawai yang semakin meningkat diharapkan adanya perubahan kerja. Etos kerja pegawai yang meningkat akan menimbulkan rasa memiliki organisasi dan akan tercipta rasa kepuasan, baik pada individu sendiri maupun organisasi secara keseluruhan. Elemen yang digunakan dalam analisis ini adalah kondisi pegawai menurut jenjang pendidikan formal dengan keadaan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan karier.

### 4. Perencanaan program kerja

Adanya perencanaan program kerja memegang peranan dalam memulai suatu kegiatan atau melakukan suatu pekerjaan. Perencanaan yang baik merupakan perencanaan yang melibatkan baik unsur-unsur pimpinan maupun bawahan, dalam penentuan kebijakan manajemen organisasi. Dalam menyusun suatu rencana program kerja, yang diperhatikan bukan hanya keterlibatan dari bawahan, melainkan juga faktor-faktor dari internal dan eksternal, terutama dalam membahas suatu perencanaan yang sifatnya strategik. Elemen yang dianalisis dalam analisis ini adalah deskripsi program kerja. Masing-masing bagian dan pertemuan rutin yang membahas pelaksanaan tugas.

## 5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi, yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan untuk mencapai efektivitas organisasi. Elemen yang menjadi fokus analisis ini adalah lamanya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku di dalam organisasi/lembaga adalah dengan melakukan penyesuaian, untuk itu (Indrawijaya, 2010:73) dengan adanya faktor pendorong dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai, antara lain:

1. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya.
2. Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan sarana dan prasarana yang baik.
3. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang lengkap.
4. Pengawasan yang tidak terlalu ketat.
5. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang memadai.
6. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan tenang.

### 2.4. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian yang terdahulu untuk mencari wawasan baru bagi penelitian selanjutnya.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	I Made Artana (2014), dengan judul penelitian Implementasi Prinsip-prinsip <i>Good Governance</i> Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelayanan Publik Pada Kantor Upt Dinas Pendapatan Provinsi Bali Di Kabupaten Badung.	Semakin baik implementasi prinsip-prinsip <i>good governance</i> maka semakin meningkat kepuasan masyarakat pada kantor upt dinas pendapatan provinsi bali di kabupaten badung.	Menganalisis permasalahan mengenai penerapan <i>good governance</i> .	Penelitian terdahulu menganalisis implementasi <i>good governance</i> dalam meningkatkan kepuasan pelayanan publik sedangkan penelitian ini adalah <i>good governance</i> terhadap efektivitas kerja pegawai.
2.	Muh. Rizky Ridwan (2017), dengan judul	Menerapkan prinsip <i>good governance</i>	Penelitian terdahulu juga menggunakan	Pada penelitian terdahulu penulis

	<p>penelitian Penerapan Prinsip <i>Good Governance</i> Dalam Perencanaan Jangka Menengah Daerah Kota Makassar.</p>	<p>dengan membuat evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan yang pertama, evaluasi tahunan seperti laporan kinerja instansi pemerintah (LAKIP). Kedua, evaluasi pertengahan jalan dari suatu RPJMD. Ketiga, evaluasi</p>	<p>metode penelitian kualitatif deskriptif.</p>	<p>menggunakan teori dari Sedarmayanti (2003) pada prinsip-prinsip <i>good governance</i> yang terdiri dari empat prinsip yaitu: aturan hukum, transparansi, keterbukaan, dan akuntabilitas sedangkan dari penelitian ini menurut Bintoro Tjokroarmidjojo dalam Sinambela (2020) yang mengatakan</p>
--	--	---	---	--

		<p>tahunan.</p> <p>Keempat,</p> <p>evaluasi 5</p> <p>tahunan</p> <p>ketika</p> <p>melakukan</p> <p>penyusunan</p> <p>dokumen</p> <p>RPJMD.</p>		<p>bahwa ada lima</p> <p>prinsip dari</p> <p><i>good</i></p> <p><i>governance</i></p> <p>yaitu:</p> <p>akuntabilitas,</p> <p>transparansi,</p> <p>keterbukaan,</p> <p>berdasarkan</p> <p>hukum, dan</p> <p>jaminan</p> <p><i>fairness.</i></p>
3.	<p>Fasmawi Saban</p> <p>(2015), dengan</p> <p>judul penelitian</p> <p>Implementasi</p> <p>Good Governance</p> <p>Dalam</p> <p>Pengelolaan</p> <p>Pendapatan Asli</p> <p>Daerah (PAD) Di</p> <p>Kota Yogyakarta</p> <p>Tahun 2013.</p>	<p>Implementasi</p> <p><i>good</i></p> <p><i>governance</i></p> <p>dalam</p> <p>Pengelolaan</p> <p>Pendapatan</p> <p>Asli daerah</p> <p>Yogyakarta</p> <p>Tahun 2013</p> <p>belum</p> <p>maksimal, hal</p> <p>tersebut</p>	<p>Antara</p> <p>penelitian</p> <p>terdahulu</p> <p>dengan</p> <p>penelitian ini</p> <p>sama-ama</p> <p>menggunakan</p> <p>teknik</p> <p>pengumpulan</p> <p>data dengan</p> <p>cara yaitu:</p> <p>observasi,</p>	<p>Pennelitian</p> <p>terdahulu</p> <p>berbeda dengan</p> <p>penelitian ini</p> <p>karena</p> <p>penelitian</p> <p>terdahulu lebih</p> <p>menkankan</p> <p>kepada teori</p> <p>pendapatan asli</p> <p>daerah</p> <p>sedangkan</p>

		<p>didasarkan karena masih terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan pengelolaan PAD, yaitu tidak adanya website khusus DPDPK Yogyakarta yang menunjang bagi optimalisasi pelaksanaan prinsip dari <i>good governance.</i></p>	<p>dokumentasi dan wawancara.</p>	<p>penelitian ini tetap pada implementasi <i>good governance</i> beserta efektivitas kerja pegawai.</p>
--	--	--	---	---

4.	Nilla Sadhita Evindyaswati (2010), dengan judul penelitian Penerapan <i>Good Governance</i> Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo (Studi tentang Pelayanan Pembuatan KTP, KK, Dan Rekomendasi Ijin gangguan/Ho).	Diperoleh hasil bahwa penerapan <i>good governance</i> dalam pelayanan publik di Kantor Kecamatan Mayangan kota Probolinggo masih belum optimal meskipun telah disusun standar pelayanan publik (SPP) yaitu kurangnya sosialisasi informasi	Dari penelitian terdahulu dan peneliti sama-sama menggunakan teknik <i>posive sampling</i> dalam menentukan informan penelitian.	Dalam penelitian terdahulu yang menjadi permasalahan adalah masih rendahnya akuntabilitas dari pegawai sedangkan dari penelitian ini adalah kurangnya keterbukaan dari pegawai.
----	---	---	--	---

		kepada masyarakat secara luas dimana masyarakat masih ada yang belum paham prosedur dan biaya pelayanan, serta kurangnya penerapan pada prinsip- prinsip <i>good governance</i> .		
--	--	--	--	--

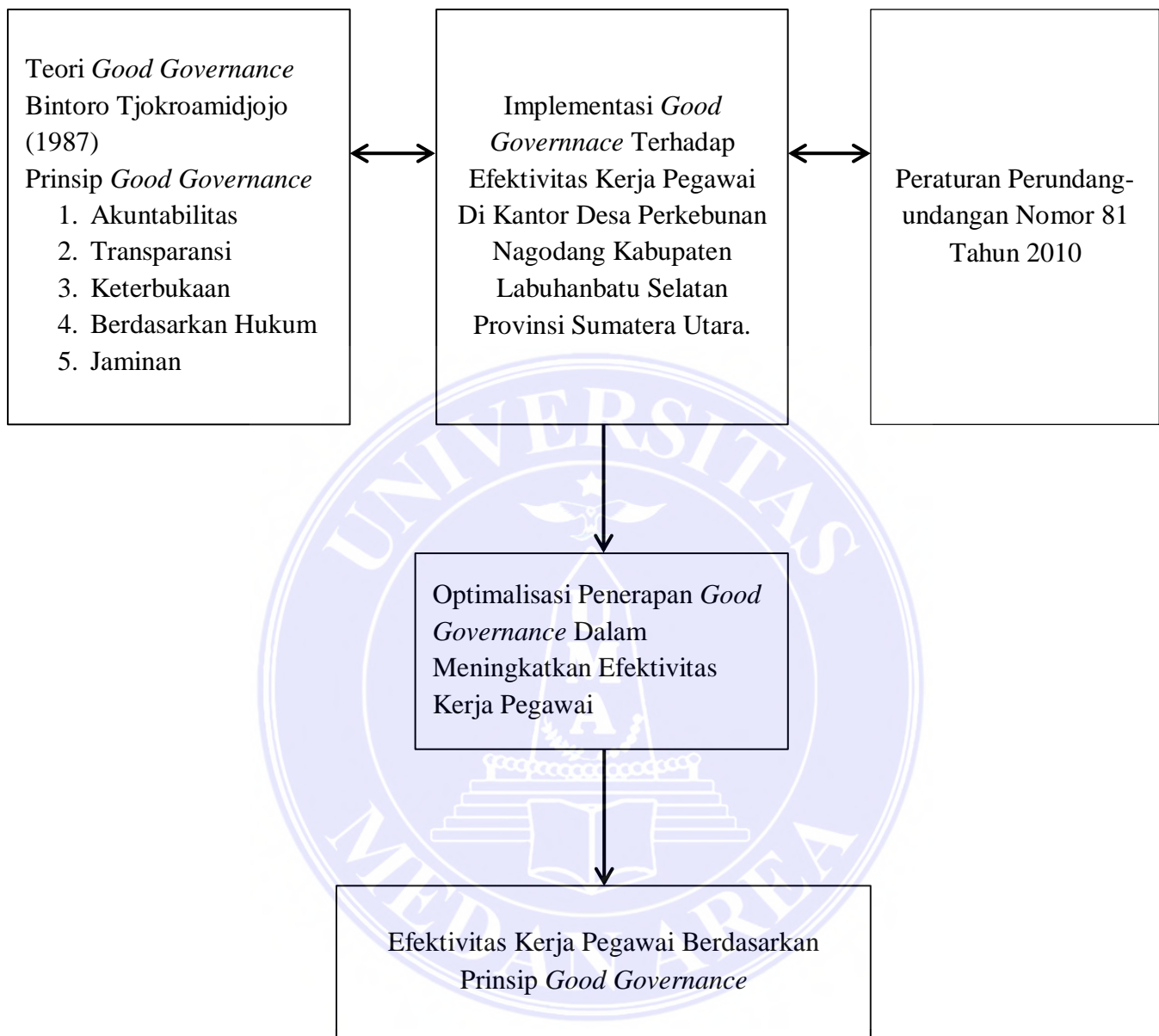


5.	Ismayanti (2021), dengan judul penelitian Implementasi Prinsip-prinsip <i>Good Governance</i> Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.	Penerapan prinsip- prinsip <i>good</i> <i>governance</i> di Kantor Kecamatan Masalle Enrekang belum dikatakan maksimal dikarenakan masih kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap peraturan. Prinsip- prinsip dari <i>good</i>	Penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis objek permasalahan	Penelitian terdahulu dengan penelitian ini dengan pada tempat penelitian yang berbeda yaitu pada penelitian terdahulu bertempat pada kantor Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang sedangkan penelitian iini bertempat pada kantor desa Perkebunan
----	--	---	---	--

		<p><i>governance</i></p> <p>yang udah</p> <p>baik</p> <p>dijalankan</p> <p>responsivitas</p> <p>adalah</p> <p>prinsip.</p>		<p>Nagodang</p> <p>Kabupaten</p> <p>Labuhanbatu</p> <p>Selatan Provinsi</p> <p>Sumatera Utara</p>
--	--	--	--	---

## 2.5. Kerangka Berpikir

kerangka berpikir merupakan rangkaian uraian atau pernyataan berupa rancangan mengenai isi atau konsep pemecahan masalah yang telah dideskripsikan atau dirumuskan. Di dalam suatu penelitian kerangka berpikir sangat menentukan proses penelitian secara keseluruhan, melalui kerangka berpikir peneliti dengan mudah menyampaikan apa-apa saja yang menjadi kerangka teori dalam penelitiannya. (Sugiyono, 2017:60) kerangka berpikir adalah model konsep tua tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir dapat dikatakan logis apabila dalam suatu penelitian ditemukan sehubungan dengan pemikiran yang di dapatakan melalui tori dari ahli ataupun kejadian yang dialami sendiri atau melalui proses wawancara. Cara kerja kerangka berpikir dengan mengumpulkan seluruh yang menjadi permasalahan di dalam penelitian kemudian dihubungkan dengan teori sehingga munculah cara pemecahan permasalahan yang telah diidentifikasi tersebut dan mendapatkan hasil dari pemecahan permasalahan tersebut.



**Bagan 2.1.**  
**Kerangka Berpikir**

Implementasi *good governance* telah banyak di garungi di beberapa lembaga pemerintah. Senantiasa telah membuka kesadaran kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai peraturan. Penelitian ini berlandas pada kerangka berpikir bahwa prinsip-prinsip *good governance* penting untuk dilaksanakan agar dapat menjadi acuan bagi setiap lembaga pemerintah. Di dukung dengan kebiakan terkait yang menjadi peraturan perundang-undangan diantaranya Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 bahwa dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, maka perlu dilakukan reformasi birokrasi di seluruh kementerian/lembaga/pemerintah daerah. Dengan memperhatikan prinsip-prinsip *good govevrnance* (tata kelolah pemerintahan yang baik) peneliti menggunakan teori Bintoro Tjokroamidjojo dalam Sinambela (2020), terdapat ada 5 (lima) indikator dari tata kelolah pemerintahan yang baik, yaitu:

1. Akuntabilitas, tanggung gugat (*accountability*), adalah kewajiban berupa mempertanggung jawabkan segala bentuk atas kinerja dan tindakan yang dikerjakan oleh penyelenggara kepada masyarakat, serta apabila terdapat kesalahan di dalam suatu pelayanan maka masyarakat berhak menggugat penyelenggara yang bersalah.
2. Transparansi (*transparency*), satu-satunya prinsip yang memungkinkan agar masyarakat mendapatkan dan mencari informasi sebenar-benarnya. Prinsip ini terdapat berbagai aktivitas seperti yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan, penggunaan sumber dana desa, serta tahapan evaluasi kerja.

3. Keterbukaan (*openess*), pemberian informasi secara terhadap saran dan kritik yang dianggap sebagai partisipasi masyarakat untuk perbaikan.
4. Berdasarkan hukum (*rule of law*), keputusan, kebijakan pemerintah, organisasi dan badan usaha yang menyangkut kepentingan publik dilakukan berdasarkan hukum (peraturan perundang-undangan yang berlaku). Jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang ditempuh. *Conflict resolution* (penyelesaian konflik) berdasarkan hukum.
5. Jaminan *fairness, a level playing field* (perlakuan yang adil/perlakuan kesetaraan. Prinsip ini membuat adanya kesempatan bagi seluruh masyarakat untuk memperbaiki kesejahteraan masyarakat.

Hasil dari penelitian menjadi solusi untuk dapat lebih menerapkan *good governance* untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan jauh dari praktik kejahatan. Dan juga penelitian ini memberikan dampak nyata bahwa keefektivitasan dari kerja pegawai dapat ditingkatkan lagi melalui sumber daya manusia yang terus berkembang dan maju.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan ialah metode kualitatif yang menghasilkan data deskriptif. (Subyantoro, 2006:75) mengatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk melukiskan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, dan sebagainya yang merupakan obek penelitian. Berarti penelitian ini berusaha untuk menganalisis, menggambarkan, serta mengartikan dengan apa yang terjadi di lapangan sehingga pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dikarenakan peneliti menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis sehingga data yang diperoleh dari para narasumber tersebut dijarah dengan metode yang lebih alamiah yakni *interview* langsung dengan para narasumber sehingga didapatkan jawaban yang alamiah. Selain itu, peneliti bermaksud untuk memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis, dan teori yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan (Gunawan, 2010:65).

#### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan hal yang terpenting dalam melakukan sebuah penelitian, tempat penelitian merupakan objek yang akan diamati, Peneliti melaksanakan penelitian di kantor desa perkebunan nagodang yang terletak di Jl. Nagodang, desa perkebunan nagodang, kecamatan kota pinang, kabupaten labuhanbatu selatan, provinsi sumatera utara.

Adapun tahapan perincian aktivitas penyelesaian proposal dan skripsi yang dilaksanakan tepat dengan tabel berikut:

**Tabel 3.1.** Penyelesaian Proposal dan Skripsi

No	Kegiatan	2022												2023		
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	
1.	Penyusunan proposal															
2.	Seminar Proposal															
3.	Data Penelitian															
4.	Seminar Hasil															
5.	Penyusunan Skripsi															
6.	Bimbingan Skripsi															
7.	Sidang Meja Hijau															

### 3.3. Sumber Data

Adapun Sumber data menurut (Ismayanti, 2021:46) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer yaitu data empiris yang diperoleh dari informan berdasarkan hasil dari wawancara dengan sejumlah orang yang berkaitan dengan implementasi *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai di akntor desa Perkebunan Nagodang Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sebuah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis yang digunakan oleh peneliti. Adapun laporan yang bersifat informasi tertulis yang dikumpulkan peneliti adalah data yang berasal dari jurnal, koran, buku, dan majalah atau sumber-sumber lainnya yang dapat mendukung data yang diperlukan dalam melkakukan proses penelitian.

### 3.4. Informan Penelitian

Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dalam penelitian ini dikarenakan peneliti mempertimbangkan dengan benar tujuan tertentu dengan menetapkan informan yang dipercaya dapat menguasai objek yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2017:54), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut dengan dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan,



atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjelajahi obek/situasi sosial yang diteliti.

#### 1. Informan Kunci

Adapun informan kunci dalam (Afrizal, 2016:139) merupakan orang-orang yang dipercaya memiliki informasi yang luas mengenai masalah yang akan diampaikan nantinya. Penjabat kepala desa perkebunan nagodang Bapak Zustan Martua Siregar, S.Ap merupakan informan kunci dalam penelitian ini.

#### 2. Informan Utama

Informan utama (Afrizal, 2016:139) merupakan orang-orang yang memiliki rincian dan teknis mengenai permasalahan dalam penelitian sehingga bersiap untuk di diselidiki. Informan utama dalam penelitian ini yaitu, bapak Jumono dan ibu Gundik.

#### 3. Informan Tambahan

Informan tambahan (Afrizal, 2016:139) disebut pula bahwa informan tambahan ini merupakan suplemen analisis dalam penelitian kualitatif. Informan tambahan dalam penelitian ini yaitu, Eka Mahrani harahap, S.pd selaku kepala urusan keuangan, Heriansyah, S.P selaku kepala urusan pemerintahan, Joko Prasetyo Selaku kepala urusan pembangunan

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Agar dapat mendeskripsikan lebih jelas mengenali judul penelitian ini, maka dengan ini digunakan teknik untuk memperoleh informasi, peneliti menggunakan teknik pengumpulan informasi yang akan diujukan kepada narasumber, sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan yakni aktivitas pencatatan fenomena yang dilakukan dengan menguraikan dan merumuskan sesuatu dalam hubungan yang teratur sehingga membentuk susunan secara sistematis. Pengamatan dapat dilakukan secara terlibat (partisipatif) maupun non-partisipatif (Idrus, 2007:101). Observasi dalam penelitian ini yaitu bentuk pengamatan terhadap kerja pegawai yang dilakukan di kantor desa Perkebunan Nagodang.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan informasi apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam dan jumlah informannya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017:157). Penelitian ini menggunakan pedoman wawancara untuk mengetahui tentang informasi yang dibutuhkan dalam menggali informasi mengenai judul yang akan diteliti yaitu implementasi *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor desa Perkebunan Nagodang.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan jenis pengumpulan informasi yang menggunakan catatan, dan gambar yang dilakukan saat penelitian lapangan berlangsung.

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan kegiatan proses dari penelitian, penyederhanaan, dan pemusatan data-data yang diperoleh di lapangan. Reduksi data memudahkan peneliti melihat hasil wawancara dalam bentuk yang sederhana

#### 2. Penyajian Data

Penyajian data sebagai kegiatan yang memperhatikan data-data dari hasil wawancara di lapangan dengan informan yang memiliki kesimpulan di dalam pembahasan.

#### 3. Penarikan kesimpulan

bertujuan untuk memperjelas hasil informasi yang didapatkan dari hasil wawancara dengan mengumpulkan berbagai informasi dan data-data yang diperoleh tersebut benar akurat dan dapat dipercaya sesuai informasi yang didapatkan di lapangan.

## BAB V PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat penulis ambil kesimpulan bahwa Implementasi *good governance* tidak berjalan di kantor desa perkebunan nagodang kabupaten labuhanbatu selatan provinsi sumatera utara hal ini diketahui dari lima prinsip *good governance* sebagai berikut:

1. Berdasarkan data yang diperoleh dari kepala desa, pegawai kantor desa, dan masyarakat desa. Prinsip akuntabilitas tidak dijalankan oleh pemerintah desa perkebunan nagodang kabupaten labuhanbatu selatan provinsi sumatera utara.
2. Berdasarkan data yang diperoleh dari kepala desa, pegawai kantor desa, dan masyarakat desa. Prinsip transparansi tidak dijalankan oleh pemerintah desa perkebunan nagodang kabupaten labuhanbatu selatan provinsi sumatera utara.
3. Berdasarkan data yang diperoleh dari kepala desa, pegawai kantor desa, dan masyarakat desa. Prinsip keterbukaan tidak dijalankan oleh pemerintah desa perkebunan nagodang kabupaten labuhanbatu selatan provinsi sumatera utara.
4. Berdasarkan data yang diperoleh dari kepala desa, pegawai kantor desa, dan masyarakat desa. Prinsip berdasarkan hukum tidak dijalankan oleh

pemerintah desa perkebunan nagodang kabupaten labuhanbatu selatan provinsi sumatera utara.

5. Berdasarkan data yang diperoleh dari kepala desa, pegawai kantor desa, dan masyarakat desa. Prinsip jaminan tidak dijalankan oleh pemerintah desa perkebunan nagodang kabupaten labuhanbatu selatan provinsi sumatera.

Berdasarkan kelima prinsip dari *good governance* yang tidak berjalan dalam pemerintahan desa perkebunan nagodang, menyebabkan tidak adanya efektivitas kerja dari pegawai kantor desa perkebunan nagodang kabupaten labuhanbatu selatan provinsi sumatera utara, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi tidak efektif yang tentunya berdampak buruk bagi kesejahteraan masyarakat.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengalaman peneneliti pada saat dilapangan, maka penulis memberi masukan dan saran terhadap pemerintahan desa perkebunan nagodang bahwasannya:

1. Pemerintahan desa perkebunan nagodang diharapkan untuk lebih melibatkan masyarakat dalam musyawarah desa terkait perencanaan pembangunan desa.
2. Pemerintah desa diharapkan untuk memberikan perhatian yang lebih kepada masyarakat demi terlaksananya implementasi *good governance*.
3. pemerintahan Desa Perkebunan Nagodang, agar lebih meningkatkan sumber daya manusia (SDM) di Kantor desa agar terciptanya *good governance* di kantor desa perkebunan nagodang.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Afrizal. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Arif, Subyantoro. (2006). *Metode dan Teknik Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Dwiyanto, Agus. (2014). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Idrus, Muhammad. (2007). *Metode Penelitian Ilmu-lmu Sosial Pendekatan Ilmu Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta.

Indrawijaya, Ibrahim Adam. (2010). *Teori, Perilaku, Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Kusdi. (2009). *Teori Organisasi Dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.

Manahan P Tampubolon. (2007). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mulyadi, Dedi. (2015). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik* Bandung: Alfabeta CV.

Payana, Dwi. (2003). *Membangun Good Governance*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

Purwanto, Agus Erwan & Sulistyastuti, Dyah Ratih. (2012). *Implementasi Kebijakan Publik Konsep Dan Aplikainya Di Indonesia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sedarmayati, (2003). *Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju.

Setiawan, Guntur. (2004). *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

Sinambela, Lijan Poltak, Dkk (2020). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Stears, Richard M. (2011). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Syahida. (2014). *Implementasi Perda Nomor 14 Tahun 2009 Tentang Pengelolaan Sampah Di Kota Tanjungpinang* (Study Kasus Di Kelurahan Tanjung Unggul).
- Syaukani, Dkk. (2004). *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*. Yogyakarta: Pustaka Utama.
- Tahir. (2014). *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Bandung: Alfabeta CV.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Usman, Nurdin. (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Joko. (2012). *Analisis Kebijakan Publik*. Jawa Timur: Bayu media Publishing.
- Wasistiono, Sadu. (2003). *Kapita Selekta Penyelenggaraan Pemerintahan daerah*. Bandung: Fokus Media.

## **B. Jurnal**

- Akbar, Aldino Ovi Nasution. (2015). *Pengaruh Pelaksanaan Prinsip-prinsip Good Governance Terhadap Efektivitas kerja Pegawai Kantor Unit Pelayanan Teerpadu VI Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan*. Vol 8. Nomor 2. Jurnal Perspektif Diterbitkan. ISSN 2085-0328. Universitas Sumatera Utara.
- Erawati, Irma, Dkk. (2017). *Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa*. Vol 3. Nomor 1. Jurnal Office. Universitas Negeri Semarang.
- Nubatonis, E Sondil, Dkk. (2014). *Implementasi Prinsip-prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Vol 3. Nomor. 1. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Diterbitkan. ISSN 2442-6962. Universitas Tribhuwana Tungadewi.
- Kapioru, Evan Harlan. (2014). *Implementasi Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 15 Tahun 2011 Tentang Retribusi Pelayanan parkir di Tepi Jalan Umum*. Jurnal Nominal. Vol 3. Nomor 1.



### C. Skripsi

Artana, Made I. (2014). *Implementasi Prinsip-prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelayanan Publik Pada Kantor Upt Dinas Pendapatan Provinsi Bali Di Kabupaten Badung*. Skripsi Sarjana. Universitas Warmadewa. Denpasar.

Evindyaswati, Sadhita Nilla. (2010). *Penerapan Good Governance Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo (Studi Tentang Pelayanan Pembuatan KTP, KK, Dan Rekomendasi Ijin Gangguan/Ho)*. Skripsi Sarjana. Universitas Jember.

Ismayanti. (2021). *Implementasi Prinsip-prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang*. Skripsi Sarjana. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Ikhsan Gunawan (2010). *Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap Di Berbagai SMA Swasta Di Kota Semarang*. Skripsi Sarjana. Universitas Diponegoro.

Ridwan, Rizky Muh. (2017). *Implementasi Prinsip-prinsip Good Governance Dalam Perencanaan Jangka Menengah Daerah Kota Makassar*. Skripsi Sarjana. Universitas Hasanuddin. Makassar.

Saban, Fasmawi. (2015). *Implementasi Good Governance Dalam Pengelolaan pendapatan Asli Daerah (PAD) Di Kota Yogyakarta Tahun 2013*. Skripsi Sarjana. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

### D. Dokumen

Undang-undang Nomor 81 Tahun 2010 *Grand Design* Reformasi 2010-2025.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan.

Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Dokumentasi Penelitian

1)



Gambar Kantor Desa Perkebunan Nagodang Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

2)



Gambar Kantor Desa Perkebunan Nagodang Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

3)



Peneliti Bersama Bapak Zustan Martua Siregar, S.AP. Selaku Kepala Desa Perkebunan Nagodang Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

4)



Peneliti Bersama Bapak Joko Prasetyo Selaku Kepala Urusan Pembangunan Desa Perkebunan Nagodang Kecamatan Kota Pinang Kabubaten Labuhanbatu Selatan.

5)



Peneliti Bersama Ibu Eka Maharani, S.Pd Selaku Kepala Urusan Keuangan Desa Perkebunan Nagodang Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

6)



Peneliti Bersama Bapak Heriansyah, SP. Selaku Kepala Urusan Pembangunan Desa Perkebunan Nagodang Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

7)



Peneliti bersama Bapak Jumono Selaku Masyarakat Desa Perkebunan Nagodang,  
Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

8)



Peneliti Bersama Ibu Gundik Selaku Masyarakat Desa Perkebunan Nagodang  
Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

9)



Gambar Peta Wilayah Desa Perkebunan Nagodang Kecamatan Kota Pinang  
Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

## Lampiran 2

### DATA INFORMAN

#### 1. Informan Kunci

Nama : Zustan Martua Siregar, S.AP  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Usia : 37 tahun  
Jabatan : Kepala Desa Perkebunan Nagodang

#### 2. Informan Utama

Nama : Gundik  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Usia : 48 tahun  
Jabatan : Masyarakat Desa Perkebunan Nagodang

#### 3. Informan Utama

Nama : Jumono  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Usia : 50 tahun  
Jabatan : Masyarakat Desa Perkebunan Nagodang

#### 4. Informan Tambahan

Nama : Joko prasetyo  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Usia : 35 tahun  
Jabatan : Kepala Urusan Pembangunan Desa Perkebunan  
Nagodang

5. Informan Tambahan

Nama : Heriansyah, SP.  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Usia : 38 tahun  
Jabatan : Kepala Urusan Pemerintahan Desa Perkebunan  
Nagodang

6. Informan Tambahan

Nama : Eka Maharani Harahap, S.Pd.  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Usia : 32 tahun  
Jabatan : Kepala Urusan Keuangan Desa Perkebunan Nagodang





### Lampiran 3

#### PEDOMAN WAWANCARA

##### Informan Kunci

1. Akuntabilitas
  - 1) Apakah tingkat kehadiran pegawai kantor Desa Perkebunan Nagodang sudah cukup baik?
2. Transparansi
  - 1) Kebijakan apa yang sudah bapak buat selama menjabat sebagai kepala desa?
3. Keterbukaan
  - 1) Apakah pemerintahan Desa Perkebunan Nagodang sudah terbuka kepada masyarakat terkait informasi yang sekiranya masyarakat perlu untuk mengetahuinya?
4. Berdasarkan hukum
  - 1) Apakah kebijakan yang dihasilkan dan yang dijalankan tidak bertentangan dengan undang-undang atau tepatnya tidak melanggar hukum?
5. Jaminan
  - 1) Apakah kebijakan yang dihasilkan atau yang dijalankan memberi dampak yang baik bagi kesejahteraan masyarakat Desa Perkebunan Nagodang?

### Informan Utama

#### 1. Akuntabilitas

- 1) ketika masyarakat hendak mengurus sesuatu di kantor desa apakah masyarakat selalu mendapati pegawai kantor desa berada di tempat ?
- 2) Apakah masyarakat pernah melihat pegawai kantor desa berada diluar lingkungan kantor pada saat jam kerja ?

#### 2. Transparansi

- 1) Apakah ada kebijakan yang dibuat oleh pemerintah desa tanpa sepengetahuan masyarakat ?

#### 3. Keterbukaan

- 1) Apakah pemerintah desa sejauh ini sudah terbuka terkait informasi kepada masyarakat ?

#### 4. Berdasarkan hukum

- 1) Apakah ada kebijakan atau tindakan dari pemerintahan desa yang melanggar hukum dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan?

#### 5. Jaminan

- 1) Apakah kebijakan yang dibuat atau yang dijalankan pemerintah desa perkebunan nagodang berdampak baik bagi kesejahteraan masyarakat desa perkebunan nagodang?

### Informan Tambahan

#### 1. Akuntabilitas

- 1) Apakah kepala desa tidak pernah lama berada dikantor Desa Perkebunan Nagodang ?

#### 2. Transparansi

- 1) Apakah ada kebijakan yang dibuat oleh kepala desa selama menjabat ?

#### 3. Keterbukaan

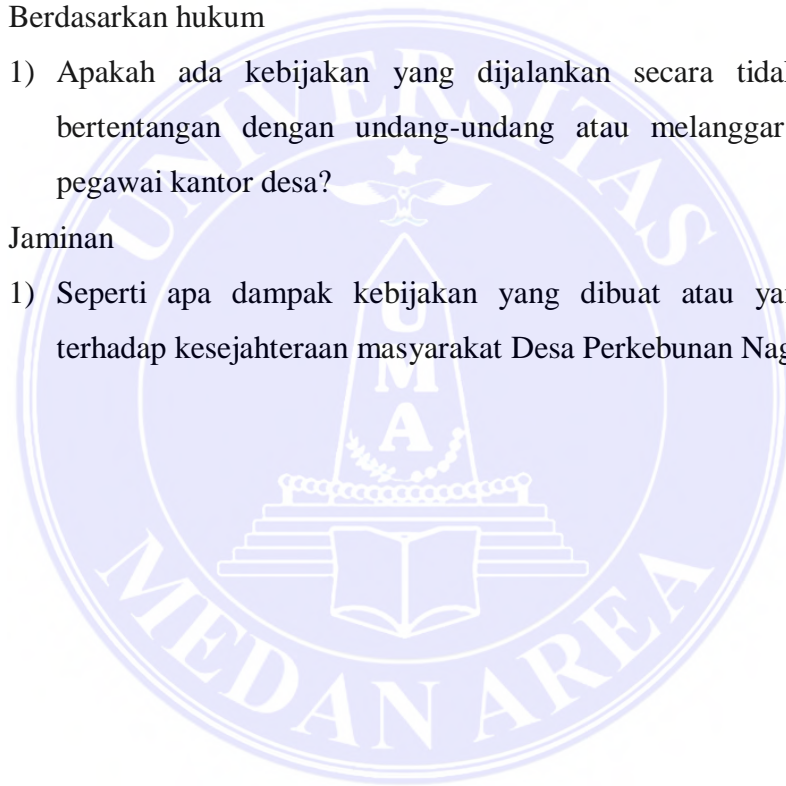
1. Apakah masyarakat dapat dengan mudah mengakses informasi yang mereka butuhkan ?

#### 4. Berdasarkan hukum

- 1) Apakah ada kebijakan yang dijalankan secara tidak benar atau bertentangan dengan undang-undang atau melanggar hukum oleh pegawai kantor desa?


#### 5. Jaminan

- 1) Seperti apa dampak kebijakan yang dibuat atau yang dijalankan terhadap kesejahteraan masyarakat Desa Perkebunan Nagodang?



## Lampiran 4

### Surat Izin Penelitian

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estato ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20222  
Kampus II : Jalan Setabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

20 April 2022

Nomor : ST- /FIS.1/01.10/IV/2022  
Lamp : -  
Hal : Pengambilan Data/Riset

Yth,  
Ka. Desa Perkebunan Nagodang Kec. Kotapinang Kab. Labuhanbatu Selatan  
Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :


Nama : Ade Sri Irwana  
N P M : 188510030  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset ke Kantor Desa Perkebunan Nagodang Kec. Kotapinang Kab. Labuhanbatu Selatan, dengan judul Skripsi "**Implementasi Good Governance Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Desa Perkebunan Nagodang Kabupaten Labuhanbatu Selatan provinsi Sumatera Utara**"

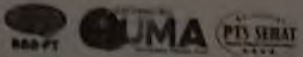
Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin


Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

  
Dr. F. Hani Juliana Hasibuan, M.Si

CC / PIR /



## Surat Selesai Penelitian

 **PEMERINTAHAN KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN**  
**KECAMATAN KOTAPINANG**  
**DESA PERKEBUNAN NAGODANG**

Alamat : Dsn I Desa perk Nagodang Kode Pos : 21464

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: 470 / 195 / NG / VI / 2022

**Yang bertanda tangan di bawah ini :**

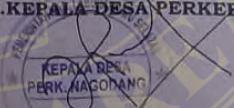
NAMA : ZUSTAN MARTUA SIREGAR, S.AP  
JABATAN : Pj. KEPALA DESA PERKEBUNAN NAGODANG

**Dengan ini menerangkan bahwa :**

Nama : ADE SRI IRWANA  
NPM : 188510030  
Universitas : Universitas Medan Area  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Telah selesai melaksanakan penelitian di kantor desa Perkebunan Nagodang Kecamatan Kotapinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul " Implementasi Good Governance Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Desa Perkebunan Nagodang Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Perkebunan Nagodang, 6 Juni 2022  
**Pj. KEPALA DESA PERKEBUNAN NAGODANG**  
  
**ZUSTAN MARTUA SIREGAR, S.AP**  
NIP. 19840716 200312 1 003