

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Good Governance*

2.1.1 *Pengertian Good Governance*

Governance diartikan sebagai mekanisme, praktek dan tata cara pemerintahan dan warga mengatur sumber daya serta memecahkan masalahmasalah publik. Dalam konsep *governance*, pemerintah hanya menjadi salah satu actor dan tidak selalu menjadi aktor yang menentukan. Implikasi peran pemerintah sebagai pembangunan maupun penyedia jasa layanan dan infrastruktur akan bergeser menjadi bahan pendorong terciptanya lingkungan yang mampu memfasilitasi pihak lain di komunitas. *Governance* menuntut redefinisi peran negara, dan itu berarti adanya redefinisi pada peran warga. Adanya tuntutan yang lebih besar pada warga, antara lain untuk memonitor akuntabilitas pemerintahan itu sendiri.¹

Dapat dikatakan bahwa *good governance* adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal and political frame work bagi tumbuhnya aktifitas usaha. Padahal, selama ini birokrasi di daerah dianggap tidak kompeten. Dalam kondisi demikian, pemerintah daerah selalu

¹Op. Cit. Sumarto Hetifa Sj. Hal: 2

diragukan kapasitasnya dalam menjalankan desentralisasi. Di sisi lain mereka juga harus mereformasi diri dari pemerintahan yang korupsi menjadi pemerintahan yang bersih dan transparan.

Good Governance adalah tata kelola pemerintah yang baik yang telah didefinisikan oleh berbagai lembaga yang diakui dunia, salah satu lembaga tersebut yaitu United Nations Development Program (UNDP). Dalam perkembangannya tata kelola pemerintahan yang baik tidak hanya diterima sebagai alasan untuk memenuhi kriteria formalistic semata agar mendapatkan bantuan dari bank dunia, lebih dari itu tata kelola pemerintahan yang baik diyakini memungkinkan suatu negara memenuhi tujuan-tujuan pembangunan dan penegakan supremasi hukum. Selain itu, yang tak kalah penting yakni adanya korelasi antara tata kelola pemerintahan yang baik dengan Hak Asasi Manusia.²

Good Governance merupakan kerangka konsep filosofis, teoritis dan analisis yang sangat berguna sebagai landasan untuk membenahi ideologi, paradigma, kultur dan manajemen pemerintahan (manajemen publik). Konsep governance ini bukan hanya ditujukan sebatas orientasi internal organisatoris, melainkan juga pada aspek eksternal, *output, outcome*, dan *impact*, yaitu upaya mewujudkan kemakmuran yang berkeadilan dan adil berkemakmuran bagi rakyatnya sebagai parameter dari penyelenggaraan pemerintahan yang memiliki kinerja tinggi. Disamping itu pula gagasan ini tentu juga bersinggungan dengan

²Meri Yarni dan Latifah Amir. 2014. *Penguatan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Sebagai Pilar Penegakan Hak Asasi Manusia Di Indonesia. Jurnal Ilmu Hukum*. Hal:120–138

keinginan untuk meningkatkan daya saing dan inovasi aparatur publik baik di tingkat local, nasional maupun ditingkat global.³

Tata kelola adminitrasi pemerintahan yang baik yang mencerminkan karakteristik good government dan clean governance merupakan hal yang sangat penting peranannya dalam perencanaan kegiatan pembangunan, baik di tingkat nasional, daerah, maupun desa karena setiap perencanaan pembangunan membutuhkan data dan informasi yang tepat. Pemerintah daerah harus menyampaikan pertanggungjawaban mengenai pengelolaan keuangan daerah pada skateholder. Pertanggungjawaban tersebut berupa Laporan Keuangan, dimana pemerintah daerah sebagai pengelola keuangan daerah mempertanggungjawabkan uang rakyat yang dikelolanya dalam bentuk laporan keuangan pemerintah daerah. Pertanggungjawaban tersebut haruslah diungkapkan secara transparan sehingga benar-benar mencerminkan akuntabilitas. Untuk menilai akuntabilitas pertanggungjawabn pemerintah daerah, maka laporan keuangan daerah juga harus di audit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) selaku editor eksternal.⁴

Salah satu upaya untuk mewujudkan kepercayaan publik adalah dengan meningkatkan transparansi, efesiensi, dan akuntabilitas yang tercermin diantaranya pada laporan keuangan pemerintah daerah. Laporan keuangan pemerintah daerah merupakan komponen penting dalam menciptakan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah.

³ Duadji, N. 2012. *Good Governance dalam Pemerintah Daerah*. Mimbar. Vol. 28. No. 2. Hal: 201-209.

⁴ Adisetiawan, R., & Surono, Y. 2016. *Earnings Management and Accounting Information Value: Impact and Relevance*. *Business, Management and Economics Research*, 2(10), 170-179.

2.1.2 Ciri-ciri *Good Governance*

Dalam dokumen kebijakan united nation development programme (UNDP) lebih jauh menyebutkan ciri-ciri good governance yaitu:

1. Mengikut sertakan semua, transparansi dan bertanggung jawab, efektif dan adil.
2. Menjamin adanya supremasi hukum.
3. Menjamin bahwa prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsesus masyarakat.
4. Memperhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya pembangunan.⁵

Penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis saat ini adalah pemerintahan yang menekankan pada pentingnya membangun proses pengambilan keputusan publik yang sensitif terhadap suara-suara komunitas. Yang artinya, proses pengambilan keputusan bersifat hirarki berubah menjadi pengambilan keputusan dengan adil seluruh stakeholder.

2.1.3 Prinsip-prinsip *Good Governance*

Negara dengan birokrasi pemerintahan dituntut untuk merubah pola pelayanan diri birokratis elitis menjadi birokrasi populis. Dimana sektor swasta sebagai pengelola sumber daya di luar negara dan birokrasi pemerintah pun harus memberikan kontribusi dalam usaha pengelolaan sumber daya yang ada.

⁵ Ibid.Hal:3

Penerapan cita good governance pada akhirnya mensyaratkan keterlibatan organisasi masyarakat sebagai kekuatan penyeimbang Negara. Namun cita good governance kini sudah menjadi bagian sangat serius dalam wacana pengembangan paradigma birokrasi dan pembangunan kedepan. Karena peranan implementasi dari prinsip good governance adalah untuk memberikan mekanisme dan pedoman dalam memberikan keseimbangan bagi para stakeholders dalam memenuhi kepentingannya masing-masing. Dari berbagai hasil yang dikaji Lembaga Administrasi Negara (LAN) menyimpulkan ada sembilan aspek fundamental dalam perwujudan good governance, yaitu:⁶

1. Partisipasi (*Participation*)

Partisipasi antara masyarakat khususnya orang tua terhadap anak-anak mereka dalam proses pendidikan sangatlah dibutuhkan. Karena tanpartisipasi orang tua, pendidik (guru) ataupun supervisor tidak akan mampu bisa mengatasinya. Apalagi melihat dunia sekarang yang semakin rusak yang mana akan membawa pengaruh terhadap anak-anak mereka jika tidak ada pengawasan dari orang tua mereka.

2. Penegakan hukum (*Rule Of Law*)

Dalam pelaksanaan tidak mungkin dapat berjalan dengan kondusif apabila tidak ada sebuah hukum atau peraturan yang ditegakkan dalam penyelenggaraannya. Aturan-aturan itu berikut sanksinya guna meningkatkan komitmen dari semua pihak untuk mematuhi. Aturan-aturan tersebut dibuat tidak dimaksudkan untuk mengekang kebebasan, melainkan untuk

⁶ Dede Rosyada Dkk, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia Dan Masyarakat Madani*. 2000. Jakarta: ICCE UIN Syarif Hidayatullah. hal:182

menjaga keberlangsungan pelaksanaan fungsi-fungsi pendidikan dengan seoptimal mungkin.

3. *Transparansi (Transparency)*

Persoalan pada saat ini adalah kurangnya keterbukaan supervisor kepada para staf-stafnya atas segala hal yang terjadi, dimana salah satu dapat menimbulkan percekocokan antara satu pihak dengan pihak yang lain, sebab manajemen yang kurang transparan. Apalagi harus lebih transparan di berbagai aspek baik dibidang kebijakan, baik di bidang keuangan ataupun bidang-bidang lainnya untuk memajukan kualitas dalam pendidikan.

4. *Responsif (Responsiveness)*

Salah satu untuk menuju cita good governance adalah responsif, yakni supervisor yang peka, tanggap terhadap persoalan-persoalan yang terjadi dilembaga pendidikan, atasan juga harus bisa memahami kebutuhan masyarakatnya, jangan sampai supervisor menunggu staf-staf menyampaikan keinginan-keinginannya. Supervisor harus bisa menganalisa kebutuhan-kebutuhan mereka, sehingga bisa membuat suatu kebijakan yang strategis guna kepentingan kepentingan bersama.

5. *Konsensus (Consensus Orientation)*

Aspek fundamental untuk cita good governance adalah perhatian supervisor dalam melaksanakan tugas-tugasnya adalah pengambilan keputusan secara konsensus, di mana pengambilan keputusan dalam suatu lembaga harus melalui musyawarah dan semaksimal mungkin berdasarkan kesepakatan bersama (pencapaian mufakat). Dalam pengambilan keputusan harus dapat

memuaskan semua pihak atau sebagian besar pihak juga dapat menarik komitmen komponen-komponen yang ada di lembaga. Sehingga keputusan itu memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan.

6. Kesetaraan dan keadilan (*Equity*)

Asas kesetaraan dan keadilan ini harus dijunjung tinggi oleh supervisor dan para staf-staf didalam perlakuannya, di mana dalam suatu lembaga pendidikan yang plural baik segi etnik, agama dan budaya akan selalu memicu segala permasalahan yang timbul. Proses pengelolaan supervisor yang baik itu harus memberikan peluang, jujur dan adil. Sehingga tidak ada seorang pun atau para staf yang teraniaya dan tidak memperoleh apa yang menjadi haknya.

7. Efektifitas dan efisien

Efektifitas dan efisien disini berdaya guna dan berhasil guna, efektifitas diukur dengan parameter produk yang dapat menjangkau besarnya kepentingan dari berbagai kelompok. Sedangkan efisien dapat diukur dengan rasionalitas untuk memenuhi kebutuhan yang ada di lembaga. Di mana efektifitas dan efisien dalam proses pendidikan, akan mampu memberikan kualitas yang memuaskan.

8. Akuntabilitas

Asas akuntabilitas berarti pertanggung jawaban supervisor terhadap staf-stafnya, sebab diberikan wewenang dari pemerintah untuk mengurus beberapa urusan dan kepentingan yang ada di lembaga. Setiap supervisor harus mempertanggung jawabkan atas semua kebijakan, perbuatan maupun netralitas sikap-sikap selama bertugas di lembaga.

9. Visi Strategi (*Strategic Vision*)

Visi strategi adalah pandangan-pandangan strategi untuk menghadapi masa yang akan datang, karena perubahan-perubahan yang akan datang mungkin menjadi perangkap bagi supervisor dalam membuat kebijakan-kebijakan. Disinilah diperlukan strategi-strategi jitu untuk menangani perubahan yang ada.⁷

2.2 Konsep Tenaga Honorer

Pegawai honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembinakepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Pasal 1 Angka 1 Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005).

Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mempengaruhi kedudukan dan perlindungan hukum bagi tenaga honorer sebab dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 istilah tenaga honorer dihapus. Adapun istilah baru bagi tenaga honorer yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang mana memiliki hak yang lebih manusiawi daripada ketentuan sebelumnya. Keluarnya Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 diharapkan mampu menjadi sebuah perubahan yang signifikan terutama di lingkungan kepegawaian, apalagi terkait pegawai tidak tetap. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 keluar sebagai upaya untuk memberikan jaminan kepada

⁷ Ibid. Hal: 182

pegawaitidak tetap agar hak-haknya terpenuhi seperti pemberian gaji yang adil danrata, perlindungan yang layak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan. Terkaituntuk masalah gaji dan tunjangan, pemerintah setidaknya memberikan gajiminimal sesuai dengan UMK dari masing – masing daerah, sebab UMKmerupakan nominal gaji yang paling minimum untuk diberikan kepadapekerja sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja. Jika hal ini dilakukanpemerintah maka akan lebih menjamin hak- hak dari pegawai tidak tetap yangada di instansi pemerintah di daerah dan lebih meningkatkan semangat kerjadari pegawai tidak tetap tersebut.⁸

2.3 Pegawai P3K

Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) merupakan Aparatur Sipil Negara yang memiliki tingkatan berbeda dengan PNS. Jika honorer atau pegawai lain untuk bisa menjadi PNS harus melalui tes seleksi CPNS, sama halnya dengan P3K yang harus melakukan tes secara bersamaan dengan ketentuan yang berlaku. Tidak semua honorer bisa langsung diangkat menjadi P3K, tetap ada prosedur yang harus dilakukan dan dijalani.

P3K atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan jabatan yang lebih tinggi dari honorer. Jika honorer diberi gaji dari pemerintah daerah, maka PPPK diberi gaji dari pemerintah pusat dan memiliki undang-undang tersendiri seperti yang terdapat dalam UU ASN No. 5 Tahun 2014, yaitu P3K memiliki hak untuk memperoleh gaji, tunjangan, cuti, perlindungan, dan

⁸Saputro, D. A., MS, P. S. S., & MHum., L. E. S. (2014). Kedudukan DanPerlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-UndangNomor 5 Tahun 2014. 5, 1–19.Hal:3

pengembangan kompetensi, sedangkan PNS memiliki 2 hak yang berbeda yaitu jaminan hari tua dan jaminan pensiunan.

Untuk pemberhentian pegawai, PNS diberlakukan pemberhentian dengan hormat karena meninggal dunia, pemberhentian sendiri, telah mencapai batas usia pensiun, tidak bisa melakukan tugas karena tidak cakap jasmani/rohani, dan karena kebijakan pemerintah untuk dilakukan pensiun usia dini. Ditambah dengan batasan-batasan umur pensiun yang telah ditentukan. Sedangkan untuk P3K, yang menjadi perbedaan adalah karena habis masa perjanjian kerja dengan pemerintah. Masa kerja yang diberlakukan tergantung kebutuhan instansi terkait dan tidak diberikan Nomor Induk Pegawai oleh pemerintah.

Perjanjian kerja yang dilakukan untuk satu tahun dan akan dilakukan perpanjangan jika instansi masih membutuhkan dan kualitas kinerja pegawai. Dengan kata lain, P3K merupakan PNS yang di kontrak. Namun adakah pernyataan seperti itu? Karena tunjangan dan gaji sama diberikan hanya jaminan pensiunan dan hari tua yang tidak diberikan serta waktu kerja yang tidak tetap.

2.4 Mekanisme Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon PPPK

Sejak terbitnya UU-ASN, maka kemudian muncul jenis pegawai pemerintah yang baru yaitu PPPK yang merupakan pegawai pemerintah yang masa kerjanya ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja antara pegawai yang bersangkutan dengan PPPK. Masa kerja tersebut dapat diperpanjang sesuai dengan penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan. Menurut Suhendra pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi tertentu yang

dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi calon PPPK.⁹

Tahapan pelaksanaan pengangkatan identik dengan penetapan kebutuhan dan pengadaan CPNS, artinya tahapan yang dilakukan baik dalam penetapan kebutuhan dan pengadaan PPPK identik dengan atau sama dengan tahapan yang dilakukan dalam tahapan penetapan kebutuhan dan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini, masing-masing satuan organisasi harus mengajukan kebutuhannya terlebih dahulu ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan selanjutnya setelah mendapat pertimbangan teknis dari Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian Keuangan.¹⁰

Pasal 4 Perpres Nomor 38 Tahun 2020 menyebutkan menyebutkan kriteria JF yang dapat diisi oleh PPPK, yaitu sebagai berikut: a). Jabatan yang kompetensinya tidak tersedia atau terbatas di kalangan PNS, b). Jabatan yang diperlukan untuk percepatan peningkatan kapasitas organisasi, c). Jabatan yang diperlukan untuk percepatan pencapaian tujuan strategis nasional, d). Jabatan yang mensyaratkan sertifikasi teknis dari organisasi profesi, e). bukan Jabatan dibidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan sumberdaya alam, pengelolaan keuangan negara, kesekretarian negara, pengelol sumber daya alam, pengelolaan keuangan negara, dan hubungan luar negeri, f). bukan jabatan yang menurut

⁹Suhendra, D. (2017). Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPP) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah*, 1(Agustus), 40–45.

¹⁰Juliani, H. (2021). Imbas Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Dalam Penataan Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(1), 36–48.

ketentuan Undang-undang, peraturan Pemerintah, dan Peraturan Presiden harus diisi oleh PNS.

PPPK diangkat dengan basis utama kompetensi, dan kinerja. Pembentukan PPPK bertujuan menciptakan kerja baru di kalangan birokrasi yang meletakkan pengangkatan, pengisian, jabatan, pemberian kompensasi yang dimiliki, bersifat kompetitif, dan berbasis kinerja. Prosedur mengenai pengangkatan tenaga honorer eks Kategori 2 prinsip pelaksanaan sama dengan umum, hanya untuk saat ini dihususkan untuk tenaga honorer eks Kategori 2 didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2019 tentang pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Guru, Dosen, Tenaga Kesehatan dan penyuluhan Pertanian dan dalam pelaksanaannya melihat juga Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang petunjuk teknis pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang merupakan penjabaran lebih kongkrit dari peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, berikut prosedur yang dilakukan, yaitu:¹¹

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan langkah utama dalam melakukan perekrutan, alasannya tanpa adanya perencanaan maka tidak ada dasar untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan. Tenaga Honorer yang bekerja pada instansi pemerintah dan penghasilannya tidak dibiayai oleh Anggaran.

¹¹Putranto, A. S. T. (2015). Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja : Pengertian Dan Urgensinya. *Civil Service*, 1(9), 1-10

2. Pengumuman Lowongan

Pada prosedur pengumuman lowongan mengacu pada pasal 11 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pengumuman dilakukan paling singkat 15 hari kerja. Pengumuman lowongan paling sedikit mengenai :

- a. Persyaratan Pelamar.
- b. Jumlah lowongan jabatan.
- c. kualifikasi jabatan.
- d. Waktu.
- e. Alamat pendaftaran.

1. Pelamaran

Pada prosedur pelamaran, panitia/Tim seleksi juga pelamar wajib memilih kriteria yang telah diatur didalam peraturan perundang-undangan. Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi PPPK dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Guru, Dosen, Tenaga Kesehatan, dan Penyuluhan Pertanian. Setiap Warga Negara Indonesia yang melamar jadi PPPK khususnya tenaga honorer eks Kategori 2 wajib memenuhi dan menyampaikan semua persyaratan, dan instansi pemerintah

wajib memastikan identitas yang terdapat dalam data base Badan Kepegawaian Negara yang telah mengikuti tes pada tahun 2013.

2. Seleksi

Seleksi pengadaan PPPK untuk tenaga honorer eks Kategori 2 terdiri dari tiga tahap, yaitu :

- a. Seleksi administrasi, seleksi administrasi dilakukan dalam rangka mencocokkan antara persyaratan administrasi dengan dokumen pelamar, yaitu tenaga honorer eks Kategori 2 yang disampaikan oleh tenaga honorer eks Kategori. Panitia seleksi/tim seleksi pengadaan PPPK melaksanakan seleksi administrasi terhadap seluruh dokumen pelamar yang diterima.
- b. Seleksi kompetensi, seleksi kompetensi dilakukan dengan maksud untuk menilai kesesuaian antar kompetensi dasar yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi dasar PPPK. Seleksi Kompetensi terdiri dari seleksi manajerial, sosial kultural dan teknis. Menentukan kelulusan seleksi kompetensi tenaga honorer eks kategori 2 ditentukan oleh kriteria secara nasional yang dipergunakan BKDD (Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan).
- c. Seleksi Wawancara, seleksi wawancara sebagaimana dimaksud adalah untuk menilai integritas dan moralitas sebagai bahan penetapan hasil seleksi. Kriteria nilai ambang batas tersebut digunakan untuk mempertimbangkan kelayakan sumber daya aparatur yang akan dipilih agar saat bekerja dapat dilakukan semaksimal mungkin

untuk menghasilkan pemerintahan yang baik, adil, jujur, merata dan berkesinambungan.

3. Pengumuman Hasil Seleksi

Setelah melalui 3 tahapan seleksi, bagi pelamar yaitu tenaga honorer eksKategori 2 yang dinyatakan lulus seleksi akan diumumkan secara terbuka oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Peserta yang dinyatakan lulus seleksi kemudian diangkat dan ditetapkan menjadi PPPK oleh PPPK.

4. Pengangkatan Tenaga Honorer

Hasil seleksi kompetensi diumumkan oleh panitia atau tim seleksi dengan peraturan perundangan.

2.5 Kerangka Pikir

Penerapan *good governance* adalah peran pemerintah sebagai pembangunan maupun penyedia jasa layanan dan infrastruktur akan bergeser menjadi bahan pendorong terciptanya lingkungan yang mampu memfasilitasi pihak lain di komunitas. Implementasi *good governance* diukur dengan transparansi, kesetaraan dan keadilan serta efektifitas dan efisien.

1. Transparansi (*Transparency*)

Persoalan pada saat ini adalah kurangnya keterbukaan supervisor kepada para staf-stafnya atas segala hal yang terjadi, dimana salah satu dapat menimbulkan percekocokan antara satu pihak dengan pihak yang lain, sebab manajemen yang kurang transparan. Apalagi harus lebih transparan di berbagai aspek baik

dibidang kebijakan, baik di bidang keuangan ataupun bidang-bidang lainnya untuk memajukan kualitas dalam pendidikan.

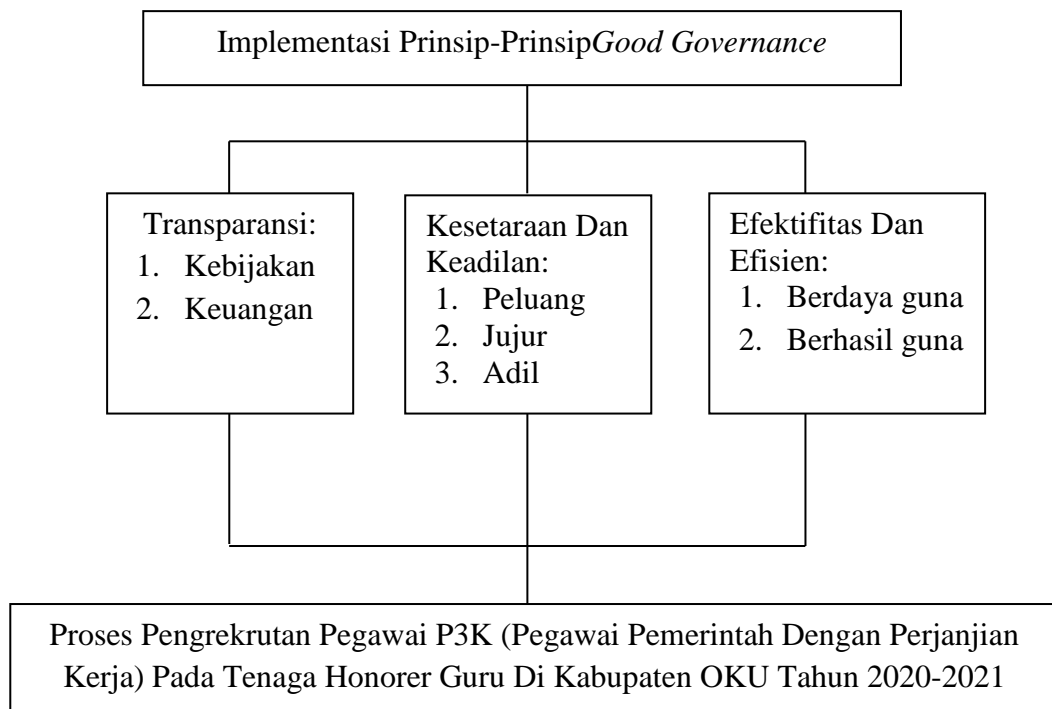
2. Kesetaraan dan keadilan (*Equity*)

Asas kesetaraan dan keadilan ini harus dijunjung tinggi oleh supervisor dan para staf-staf didalam perlakuannya, di mana dalam suatu lembaga pendidikan yang plural baik segi etnik, agama dan budaya akan selalu memicu segala permasalahan yang timbul. Proses pengelolaan supervisor yang baik itu harus memberikan peluang, jujur dan adil. Sehingga tidak ada seorang pun atau para staf yang teraniaya dan tidak memperoleh apa yang menjadi haknya.

3. Efektifitas dan efisien

Efektifitas dan efisien disini berdaya guna dan berhasil guna, efektifitas diukur dengan parameter produk yang dapat menjangkau besarnya kepentingan dari berbagai kelompok. Sedangkan efisien dapat diukur dengan rasionalitas untuk memenuhi kebutuhan yang ada di lembaga. Di mana efektifitas dan efisien dalam proses pendidikan, akan mampu memberikan kualitas yang memuaskan.

Penelitian ini membahas mengenai implementasi *good governance* dalam proses perekrutan pegawai P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) pada tenaga honorer guru di Kabupaten OKU tahun 2020-2021. Alur kerangka pikir yang lebih sederhana digambarkan dalam bentuk bagan berikut ini:



Sumber: Dede Rosyada Dkk (2000:182)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran