



# Analisis Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tambaksari dalam Menerapkan *Good Governance*

Imroatus Sholiha\*, Dewi Casmiwati

Universitas Hang Tuah

**Abstract:** Pegawai pemerintah merupakan penggerak utama atas kelancaran kegiatan instansi sebagai pelayan publik. Pemerintah, baik pusat maupun daerah, perlu mengelola pegawai yang ada secara optimal agar tercipta kinerja yang baik. Salah satunya dengan melakukan pengendalian internal serta penerapan prinsip *good governance* pada instansi tersebut. Selain itu dengan adanya akuntabilitas diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Karena dalam akuntabilitas, pegawai dihadapkan pada kewajiban yang harus dilaksanakan secara benar dan baik dan dapat mempertanggungjawabkan dari tugas tersebut sesuai dengan kewenangannya. Tujuan dalam penelitian ini mengetahui akuntabilitas dan pemahaman penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja pegawai. Populasi yang digunakan adalah pegawai di kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya. Hasil pengujian secara parsial memperlihatkan akuntabilitas kinerja dinilai positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga prinsip *good governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini memperlihatkan semakin baik pengendalian internal dan penerapan prinsip *good governance* akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya.

**Keywords:** Akuntabilitas, Good governance, Kinerja pegawai, Tambaksari

DOI:

<https://doi.org/10.47134/par.v1i4.3076>

\*Correspondence: Imroatus Sholiha

Email: [echacrovel@gmail.com](mailto:echacrovel@gmail.com)

Received: 08-08-2024

Accepted: 11-08-2024

Published: 19-08-2024



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** Government employees are the main drivers for the smooth running of agency activities as public servants. The government, both central and regional, needs to manage existing employees optimally to create good performance. One of them is by carrying out internal controls and implementing the principles of good governance in the agency. Apart from that, with accountability it is hoped that employee performance can increase. Because in accountability, employees are faced with obligations that must be carried out correctly and well and can be held accountable for these tasks in accordance with their authority. The aim of this research is to determine accountability and understand the application of good governance principles to employee performance. The population used was employees at the Tambaksari District office, Surabaya. Partial test results show that performance accountability is considered positive for employee performance. Likewise, the principles of good governance have a significant positive effect on employee performance. This condition shows that the better internal control and application of good governance principles will further improve employee performance at the Tambaksari District office, Surabaya.

**Keywords:** Accountability, Good governance, Employee performance, Tambaksari

## Pendahuluan

Dalam organisasi sektor publik, kinerja dapat diukur melalui elemen aparatur pemerintah, khususnya di pemerintah daerah sendiri dinamakan aparatur pemerintah

daerah. Aparatur pemerintah daerah sebagai pelaksana pemerintahan memiliki tanggungjawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, Kinerja Pegawai yang baik dapat diukur berdasarkan hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh pegawai tersebut (Firmansyah et al., 2022). Kinerja Pegawai yang baik membuat kinerja suatu organisasi pemerintah menjadi semakin baik. Salah satu lembaga penyelenggaraan pelayanan publik yang langsung berhadapan kepada masyarakat adalah Kecamatan Tambaksari Surabaya. Sebagai sebuah lembaga, pelayanan publik aparatur pemerintah menjamin keberlangsungan administrasi Negara yang melibatkan pengembangan kebijakan pelayanan dan pengelolaan sumberdaya yang berasal dari dan untuk kepentingan publik atau masyarakat (Karim & Bima, 2020).

Kecamatan Tambaksari merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota Surabaya. Kecamatan Tambaksari dibagi menjadi 8 kelurahan. Pada tahun 2021 penduduk Kecamatan Tambaksari memiliki jumlah tertinggi dibandingkan penduduk Kecamatan lainnya yaitu sejumlah 225.198 jiwa. Kondisi perekonomian masyarakat Tambaksari sangat variatif begitu juga tingkat pendidikan dan sumber daya manusianya, mulai tingkat bawah sampai dengan pendidikan tinggi. Delapan Kelurahan yang berada di Kecamatan Tambaksari, yaitu: Dukuh Setro, Gading, Kapasmadya Baru, Pacarkeling, Pacarkembang, Ploso, Rangkah, dan Tambaksari. Kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya sebagai institusi *public service* yang memiliki fungsi pelayanan tentunya mempunyai akses besar dan tampaknya tidak terlepas dari perannya dalam menyikapi fenomena pengelolaan sumber dayanya. Mencari solusi tentang kinerja pegawai tampaknya merupakan tuntutan saat ini untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien (Putri & Wijaya, 2020).

Dalam rangka mencapai tujuan dan aspirasi dari masyarakat, setiap negara harus memiliki *Good Governance* (penyelenggaraan pemerintahan yang baik). Untuk mencapai *Good Governance* tersebut harus dimulai dari terwujudnya *Good Governance*. Terkait dengan konsep *Good Governance*, dalam prakteknya aparat Kecamatan dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan atas kewenangan yang diembannya. Dalam hal mempertanggungjawabkan kewenangannya inilah aparat pemerintah dituntut untuk menjalankan asas-asas akuntabilitas kinerja. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 pasal 1 ayat 1 tentang pelayanan publik menegaskan bahwa pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan penyelenggara pelayanan publik. Dalam mewujudkan praktik *good governance*, terdapat banyak cara yang perlu dilakukan. Praktik *good governance* memerlukan perubahan yang

menyeluruh pada semua unsur kelembagaan yang terlibat dalam praktik tersebut meliputi pemerintah sebagai representasi negara, pelaku pasar, dunia usaha, serta masyarakat sipil (Pardede & Laia, 2020).

Akuntabilitas publik merupakan landasan utama proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Karena itu aparatur pemerintah harus mempertanggungjawabkan seluruh aktivitas dan pelaksanaan kerjanya kepada publik. Dalam konteks organisasi pemerintahan sendiri, akuntabilitas public merupakan pemberian informasi atas aktivitas dan kinerja pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Penekanan utama akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadipemangku kepentingan (stakeholder). Dengan akuntabilitas diartikan bahwa suatu instansi pemerintah telah menetapkan dan mempunyai visi, misi, tujuan dan sasaran yang jelas terhadap program kerja yang telah, sedang, atau yang akan dijalankan. Dengan akuntabilitas juga akan dapat diukur bagaimana mereka menyelenggarakan dan mempertahankan (memegang) tanggungjawab mereka terhadap pencapaian hasil didalam pelayanan kantor kecamatan Tambaksari (Candra, 2019).

### **Konsep Akuntabilitas**

Akuntabilitas merupakan konsep pertanggungjawaban atas tindakan individual atau organisasi yang telah diamanatkan. Menurut Widodo (Widodo, 2001:30) didefinisikan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui media pertanggung jawaban yang dilakukan secara periodik. Perspektif fungsional menurut (Mardiasmo, 2006) akuntabilitas dilihat sebagai suatu tingkatan dengan lima tahap yang berbeda yang diawali dari tahap yang lebih banyak membutuhkan ukuran-ukuran obyektif (legal compliance) ke tahap yang membutuhkan lebih banyak ukuran-ukuran subyektif. Akuntabilitas public yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik terdiri atas beberapa dimensi, (Mardiasmo, 2006) menyebutkan bahwa (Agustina, 2023):

1. Akuntabilitas kejujuran dan hukum; akuntabilitas ini terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan dan terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana public.
2. Akuntabilitas proses; terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan system informasi akuntansi, system informasi manajemen, dan proses administrasi.

3. Akuntabilitas program; terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal;
4. Akuntabilitas kebijakan; terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah pusat maupun daerah, atas kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

### **Kinerja**

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut (Aditama., 2016:67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga didefinisikan sebagai suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau sasaran. Sedangkan (Simamora., 2015:327) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaannya (Bunga et al., 2022).

Lebih lanjut (Simamora., 2015:327) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaannya. Salah satu cara yang perlu dilakukan yaitu dengan memberikan kesempatan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan tingkat proporsional pegawai sendiri dengan cara seperti ini akan dapat diketahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan meminimalisir kesalahan Kompetensi, motivasi, dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh potifi terhadap kinerja pegawai, fasilitas kerja merupakan variable ang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Habibah, 2021; Nurbaiti & Adji, 2021)

Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dimana terjadinya peningkatan ataupun penurunan kinerja tida dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik tidak secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai meningkat kinerjanya bukan karena lingkungan kerja yang baik tetapi ada factor lain yang dapat meningkatkan kinerjanya Sedangkan Persoalan kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang profesional diharapkan oleh banyak organisasi untuk bisa bersaing dalam era globalisasi (Polutu et al., 2023).

## Good Governance

World bank memberikan pengertian tentang Good Governance sebagai suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi, pencegahan Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN), serta menjalankan disiplin anggaran dan penciptaan legal dan political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2006). Menurut (Sedarmayanti, 2013:273) kunci utama dalam memahami good governance, menurut Masyarakat Transparansi Indonesia (MTI) adalah pemahaman atas prinsip-prinsip yang mendasarinya. Bertolak dari prinsip-prinsip ini didapat tolak ukur kinerja pemerintah (Saphietry & Ajidin, 2023).

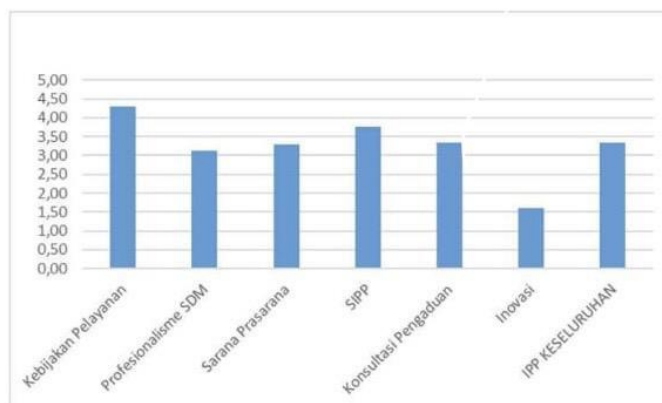
Prinsip-prinsip tersebut meliputi: 1) partisipasi masyarakat, 2) tegaknya supremasi hukum, 3) transparansi, 4) peduli dan stakeholders, 4) berorientasi pada konsensus, 5) kesetaraan, 6) efektifitas dan akuntabilitas, 7) visi strategi. Selanjutnya (Sedarmayanti, 2013:273) mengungkapkan keseluruhan karakteristik atau prinsip good governance tersebut saling memperkuat, terikat, dan tidak dapat berdiri sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 unsur atau prinsip utama yang dapat memberi gambaran administrasi publik yang berciri pemerintahan yang baik, yaitu: 1) akuntabilitas, 2) transparansi, 3) keterbukaan, 4) aturan hukum (Fajar, 2023).

## Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam metode ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, dengan demikian data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Kalaupun ada angka-angka, sifatnya hanya sebagai penunjang. Data yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan panduan wawancara (interview guide) meliputi transkrip interview (wawancara), catatan lapangan, foto dan dokumen pribadi. Data yang dikumpulkan secara langsung dari informan melalui wawancara dan observasi. Data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya buku, artikel, dokumen yang berhubungan dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data : Interview atau wawancara, observasi, dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, kesimpulan (Tohari & Hazyimara, 2023).

## Hasil dan Pembahasan

### Akuntabilitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Tambaksari



**Gambar. 1** Rata Rata Indeks Pelayanan Publik (IPP) Wilayah Kecamatan Tambaksari

Akuntabilitas public yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik terdiri atas beberapa dimensi, (Mardiasmo, 2006) menyebutkan bahwa (Pebruani, 2022):

1. Akuntabilitas kejujuran dan hukum; akuntabilitas ini terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan dan terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana public. Peneliti menemukan bahwa aparatur yang belum memiliki komitmen moral serta konflik kepentingan sesama aparat. Selain itu iklim organisasi terutama pada situasi kerja, Peraturan yang mengatur tentang kelancaran dan ketertiban dalam pelaksanaan kegiatan, serta motivasi agar aparat terangsang untuk senantiasa meningkatkan kemampuannya serta Pemeliharaan hubungan antar pegawai.
2. Akuntabilitas proses; terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan system informasi akuntansi, system informasi manajemen, dan proses administrasi. Pelaksanaan oleh Kantor Camat Tambaksari Surabaya, dinilai mampu menerapkan akuntabilitas publik terhadap masyarakat yang dilayani, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah. Pada akhirnya akan mampu menjalin keserasian dan keharmonisan hubungan antara pemerintah, swasta dan masyarakat sipil. Akuntabilitas kinerja bagi para pegawai Kantor Camat Tambaksari Surabaya terkandung kewajiban untuk menyajikan dan melaporkan segala tindak tanduk dan kegiatannya terutama di bidang administrasi kepegawaian kepada pihak yang lebih tinggi/atasannya.
3. Akuntabilitas program; terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal; Kinerja pegawai pada



kantor Camat Tambaksari Surabaya merupakan perwujudan penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja sesuai dengan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mempunyai manfaat sangat penting, disamping sebagai pelaksanaan Perencanaan Taktis Strategi, juga untuk menunjukkan sejauh mana keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) pada Kantor Camat Tambaksari Surabaya, juga merupakan upaya untuk menunjukkan arah dan dimensi kebijakan pembangunan di lingkungan Kantor Camat Tambaksari Surabaya.

4. Akuntabilitas kebijakan; terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah pusat maupun daerah, atas kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas. Jika dilihat dari hirarki kewenangannya, Kecamatan Tambaksari Surabaya memiliki alur pertanggungjawaban yang dimulai dari tingkatan paling bawah yaitu para staf. Dimana staf bertanggungjawab kepada pimpinan mereka masing-masing yaitu kepada Kepala Seksi. Selanjutnya Kepala Seksi bertanggungjawab langsung kepada Pimpinan mereka yaitu camat selaku pucuk pimpinan pada Kecamatan (Budi, 2023).

#### **Penerapan Prinsi-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai**

Good governance sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dan kegiatan perusahaan ke arah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan. Adapun tujuan akhirnya adalah meningkatkan kemakmuran pemegang saham dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholders lainnya. Penerapan good governance dalam sektor publik berarti membangun kultur, nilai-nilai serta etika yang melandasi pengembangan perilaku profesional. Good governance mengacu pada bagaimana pemerintah melalui instansi-instansinya dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bentuk barang publik maupun jasa dengan berdasarkan hukum yang berlaku (Saifullah & Budiarti, 2023).

Pemahaman atas good governance untuk menciptakan keunggulan manajemen kinerja baik pada perusahaan bisnis manufaktur (good corporate governance) ataupun perusahaan jasa, serta lembaga pelayanan publik atau pemerintahan (good government governance). (Nurkasih, R.H, 2016). Dengan diterapkannya good governance dalam suatu organisasi publik, maka kinerja pegawai organisasi tersebut meningkat diharapkan dapat menyelenggarakan proses pelayanan publik agar sesuai dengan kebutuhan dan ekpektasi masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurbaeti, 2019) serta (Raheni, 2019) memperlihatkan penerapan prinsip good governance berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

Hasil pengujian memperlihatkan prinsip good governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya. Hasil ini mengindikasikan bahwa adanya good governance dalam sistem pemerintahan sangat diperlukan dalam semua kegiatan instansi pemerintah. Dengan melaksanakan good

governance yang baik tentu kinerja pegawai suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi pula. Good Governance dapat diartikan menjadi suatu tata kelola pemerintahan yang baik. Secara sederhana pengertian good governance adalah seperangkat proses yang diberlakukan dalam suatu organisasi baik swasta maupun negeri untuk menentukan keputusan. Prinsip-prinsip good governance mampu meminimalisir terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dan pengambilan keputusan yang salah dalam suatu organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi (Masyhur, 2020).

Suatu tuntutan yang mampu mendukung kelancaraan dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah negara dan pembangunan dengan mempraktikkan prinsip-prinsip good governance. Dengan diterapkannya good governance dalam suatu organisasi publik, maka kinerja pegawai organisasi tersebut meningkat diharapkan dapat menyelenggarakan proses pelayanan publik agar sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi masyarakat. Penerapan prinsip-prinsip good governance akan memberikan pemahaman yang kuat kepada pegawai sebagai individu yang ada didalam suatu organisasi publik untuk menjalankan dan melaksanakan fungsi serta tugas dari organisasi dilingkup kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan teori stewardship yang menjelaskan bahwa pemerintah sebagai steward akan menyediakan dan menggunakan sumber daya secara optimal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Apabila semua lingkup dalam organisasi termasuk sumber daya yang tersedia, sumber daya manusia, peraturan, hingga sarana dan prasarana dikelola berdasarkan prinsip good governance maka kinerja organisasi publik yang dihasilkan akan optimal. Hasil ini sejalan dengan Asian Development Bank, dalam ((Raheni, 2019) ) bahwa terdapat korelasi yang positif antara praktik tata kelola pemerintahan yang baik dengan hasil pembangunan yang lebih baik. Selain itu, praktik tata kelola pemerintahan yang baik juga dapat meningkatkan iklim keterbukaan, partisipasi, dan akuntabilitas sesuai dengan prinsip-prinsip dasar tata kelola pemerintahan yang baik pada sektor publik. Good Governance merupakan penyelenggaraan pemerintah yang solid dan bertanggungjawab, serta efisien dan efektif dengan menjaga interaksi yang konstruktif diantara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat. Hasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nurbaeti, 2019) memperlihatkan penerapan prinsip good governance berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Salsabilah & Sulistiyantoro, 2021).

## **Simpulan**

Akuntabilitas pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan program dan kegiatan yang ada. Sehingga akuntabilitas yang dilaksanakan sudah



berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat pencapaian Kinerja oleh masing-masing Bidang lingkup Kantor Camat Tambaksari Surabaya. Akuntabilitas program kegiatan secara keseluruhan pada perencanaan, pelaksanaan sampai pada hasil yang dicapai. Hal ini ditunjukkan pada efektifitas kegiatan dan penggunaan anggaran untuk setiap kegiatan. Faktor pendorong dan penghambat akuntabilitas pada Kantor Camat Tambaksari Surabaya. Penerapan prinsip good governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya. Hasil ini mengindikasikan bahwa adanya good governance dalam sistem pemerintahan sangat diperlukan dalam semua kegiatan instansi pemerintah. Dengan melaksanakan good governance yang baik tentu kinerja pegawai suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi pula. Prinsip-prinsip good governance mampu meminimalisir terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dan pengambilan keputusan yang salah dalam suatu organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi.

### **Saran**

1. Instansi diharapkan dapat melakukan evaluasi berkala atas kinerja pegawai lebih efektif, publikasi lebih diperhatikan agar dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat,
2. Seluruh pegawai diharapkan dapat memahami good governance dan sistem pengendalian intern pemerintah secara mendalam, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dan pelayanan publik dapat terlaksana secara maksimal,
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menambah variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Menambah jumlah sampel dengan melakukan perluasan objek penelitian dan menambahkan metode lain selain kuesioner, seperti wawancara langsung sehingga peneliti dapat meyakini jawaban yang diberikan responden agar didapat hasil yang lebih representatif seterusnya. Summarize the primary results of the research in a concise conclusions section without duplicating information from previous sections.

### **Daftar Pustaka**

Aditama, M. A. A. P. (2016). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Refika Aditama.

- Agustina, F. (2023). Faktor-Faktor Risiko Terjadinya Kehamilan Usia Muda Di Wilayah Kerja Puskesmas Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan* .... <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN/article/view/626>
- Budi, A. A. S. (2023). Kawin Paksa Dalam Perspektif Hukum Islam dan Konteks Kajian Hak Asasi Manusia. *Jurnal Dunia Ilmu Hukum (Jurdikum)*. <https://jurnal.padangteknokom.com/index.php/jurdikum/article/view/168>
- Bunga, D., Simamora, R. S., & ... (2022). Dukungan Sosial terhadap Burnout Syndrome pada Perawat dalam Layanan Pasien COVID-19. *Jurnal Keperawatan* .... <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JKS/article/view/4653>
- Candra, A. A. (2019). Analysis of Article 53 Islamic Law Compilation About Kawin Hamil. repository.uir.ac.id. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/21677>
- Fajar, T. (2023). Intervention on the Status of Unwed Children After the Constitutional Court Decision. *JUSTICES: Journal of Law*. <https://justices.pdffaii.org/index.php/i/article/view/23>
- Firmansyah, A. H., Martawati, E., & ... (2022). Kedudukan Hukum Anak Luar Nikah Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 46/PUU-VIII/2010. *ULIL ALBAB* .... <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3271091&val=28695&title=Kedudukan%20Hukum%20Anak%20Luar%20Nikah%20Pasca%20Putusan%20Mahkamah%20Konstitusi%20Nomor%2046PUU-VIII2010>
- Habibah, H. (2021). STATUS KEWARISAN ISLAM ANAK LUAR NIKAH: Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 46/PUU-VIII/2010. *Moderation | Journal of Islamic Studies* .... <http://journal.adpetikisindo.or.id/index.php/moderation/article/view/18>
- Karim, A. Y., & Bima, M. R. (2020). Overview of Juridical Legal Position of Children From Marriage Series According to Article 43 Act No. 1 Year 1974 About Marriage. *Meraja Journal*. <https://merajajournal.com/index.php/mrj/article/download/122/114>
- Kristiana, W. L. (2017). Pengaruh sistem pengendalian intern, kinerja organisasi, dan budaya LPD, organisasi terhadap penerapan good corporate governance (Studi kasus pada 1-12., se-Kecamatan Sukasada). *Jurusan Akuntansi*, 7(1), 1-12.
- Mardiasmo. (2006). Perwujudan transparansi dan akuntabilitas publik melalui good governance: Suatu sarana akuntansi. *Jurnal Pemerintahan*, 2(1), 1-17.
- Masyhur, M. (2020). Status Anak Dari Perkawinan Dibawah Tangan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 46/PUU-VIII/2010 Tanggal 17 Februari 2012 Ditinjau Dari Peraturan .... *JIHAD: Jurnal Ilmu Hukum Dan* .... <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIHAD/article/view/1474>
- Nurbaeti, T. D. D. S. N. (2019). Pengaruh good governance dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dan implikasinya pada pelayanan publik (Studi kasus di Pemerintah Kabupaten Garut). *10th Research Workshop and National Seminar*, 1299-1311.
- Nurbaiti, B., & Adji, A. (2021). Tingkat Kesejahteraan Migran di DKI Jakarta Menurut Karakteristik Sosiodemografi (Berdasarkan Data SUSENAS 2018). *Jurnal Riset Jakarta*. <https://jurnal.drdjakarta.id/index.php/jurnalDRD/article/view/42>

- Nurkasih, R. H., S., & A. Y. (2016). Pengaruh konflik peran, komitmen organisasi, pemahaman good governance, dan budaya organisasi terhadap kinerja pemeriksa BPK perwakilan Provinsi NTT. *Jurnal Akuntansi*, 3(3), 1-16.
- Pangestika, F. (2016). Pengaruh pengendalian internal, good governance, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai keuangan Kabupaten Temanggung. *Profita*, 8, 1-20.
- Pardede, J. A., & Laia, B. (2020). Decreasing Symptoms of Risk of Violent Behavior in Schizophrenia Patients Through Group Activity Therapy. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*. <http://journal.ppnijateng.org/index.php/jikj/article/view/621>
- Pebruani, E. C. (2022). Status Wali Anak di Luar Perkawinan (Analisis Putusan MK No. 46/Puu-Viii/2010). *Journal of Hupo\_Linea*. <https://www.ejournal.anotero.org/index.php/hupo/article/view/159>
- Polutu, E. B., Thalib, M. C., & Mandjo, J. T. (2023). Tinjauan Hukum Hak Waris Anak Hasil Perkawinan Incest Menurut Hukum Perdata. *Jurnal Ilmu Sosial ....* <http://www.jurnal.minartis.com/index.php/jishs/article/view/813>
- Putri, R. D., & Wijaya, A. (2020). Visualisasi Data Kependudukan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. *Journal of Computer and Information ....* <https://www.journal-computing.org/index.php/journal-cisa/article/view/42>
- Raheni, N. P. K. (2019). Pengaruh good governance dan budaya organisasi pada kinerja akuntansi aparatur penyelenggara pemerintahan desa di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 8(2), 1295-1322.
- Saifullah, J. I., & Budiarti, W. (2023). DETERMINAN PENGGUNAAN KONTRASEPSI MODERN PADA PRIA BERSTATUS KAWIN DI INDONESIA. *Jurnal Keluarga Berencana*. <https://ejournal.bkkbn.go.id/kkb/article/view/186>
- Salsabilah, N., & Sulistiyantoro, H. (2021). Dispensasi Kawin Di Bawah Umur Menurut Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang .... *Jurnal Syntax ....* <http://jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/248>
- Saphietry, S., & Ajidin, A. (2023). Analisis Kebijakan Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPTJM) Perkawinan Belum Tercatat Dalam Kartu Keluarga Di Dinas Dukcapil Kota Bukittinggi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis ....* <http://jurnal.minartis.com/index.php/jemb/article/view/1103>
- Sedarmayanti. (2013). Good governance (Kepemerintahan yang baik) & good corporate governance (Tata kelola perusahaan yang baik). *Mandar Maju*.
- Simamora, B. (2015). Manajemen sumber daya (Edisi ketiga). STIE YKPN.
- Tohari, I., & Hazyimara, K. (2023). Status Hak Waris Perkawinan Beda Agama di Indonesia Perspektif Yuris Islam Klasik Dan Kontemporer. ... *Journal of Law ....* <http://jurnal.peradabanpublishing.com/index.php/PJLS/article/view/75>
- Widodo, J. (2001). Good governance: Akuntabilitas dan kontrol birokrasi. *Insan Cendekiawan*.