

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, disamping itu, kajian terdahulu membantu peneliti dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan originalitas dari penelitian. penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan Fenomena Perilaku X Dan Y Dalam Kepemimpinan Partisipatif Desa Jedong, terdapat beberapa penelitian yang mempunyai kemiripan dengan penelitian yang akan dilakukan ini yaitu antara lain :

Pitaloka Dea Anggun 2023 dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kesehatan Masyarakat Desa Domas Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik*” tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan di Desa Domas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, hasil penelitian menunjukkan Kepala Desa Domas dalam mengarahkan bawahannya untuk meningkatkan kesehatan masyarakat termasuk dalam pemimpin yang demokratis (Teori Y). Dimana Kepala Desa dapat bertanggung jawab atas kesehatan masyarakatnya serta menjadi sosok pemimpin yang mampu mengawasi dan memotivasi bawahannya.

Nikodemus 2018 “*Strategi komunikasi kepala desa dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan*” penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi

komunikasi Kepala Desa dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan desa masih memiliki banyak kelemahan.berbagai upaya dilakukan oleh para unsur desa dalam meningkatkan partisipasi pembangunan diantaranya dengan melakukan koordinasi atau musyawara dan mufakat antar aparatur desa, dengan para toko masyarakat untuk menyatukan pandangan hasil pemikiran dalam untuk menyatukan pandangan hasil pemikiran dalam kemajuan desa mereka.

Nasution MuslimIrmawan 2019 “*Kinerja aparat desa dalam penyelenggaraan pemerintah di desa pantai labu pekan*” penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja aparatur desa pantai labu ditinjau dari proses penyelenggara pemerintahan yang mengedepankan kerjasama, kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab belum mampu memberikan pelayanan maksimal yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Situmorang Taruli Eva Sesilia dan Juwita Rina 2023 ”*Pendekatan Komunikasi Organisasi dan Kinerja karyawan di Kopi Janji Jiwa Jilid 45 Samarinda*” penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa karyawan berperilaku Teori X dan ada karyawan berperilaku Y menurut teori Douglas McGregor. Dalam pendekatan komunikasi organisasi di Kopi Janji Jiwa Jilid 45 Samarinda terdapat dua jenis komunikasi yang digunakan formal dan informal. Metode komunikasi organisasi yang dilaksanakan yaitu metode persuasive dan metode informatif. Dalam proses ini, media komunikasi yang efektif digunakan adalah media lisan, dan diselingi dengan komunikasi tertulis, dan elektronik.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Pitaloka Dea Anggun (2023)	kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kesehatan masyarakat desa domas kecamatan menganti kabupaten gresik	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif	Kepala Desa Desa Domas dalam mengarahkan bawahannya untuk meningkatkan kesehatan masyarakat termasuk dalam pemimpin yang demokratis (Teori Y). Dimana Kepala Desa dapat bertanggung jawab atas kesehatan masyarakatnya serta menjadi sosok pemimpin yang mampu mengawasi dan memotivasi bawahannya.	Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yaitu fenomena perilaku x dan y dalam kepemimpinan partisipatif desa jedong sedangkan penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala desa damos dilihat dari teroi y douglash mc gregor.
2	Nikodemus (2018)	Strategi komunikasi kepala desa dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis	Strategi komunikasi kepala desa dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan desa masih memiliki banyak kelemahan.berbagai upaya dilakukan oleh para unsur desa dalam meningkatkan partisipasi pembangunan diantaranya dengan melakukan	Perbedaan penelitian ini terletak pada metode penelitiannya yaitu penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode penelitian kualitatif.

				koordinasi atau musyawara dan mufakat antar aparat desa, dengan para toko masyarakat untuk menyatukan pandangan hasil pemikiran dalam untuk menyatukan pandangan hasil pemikiran dalam kemajuan desa mereka.	
3	Nasution MuslimIrmawan (2019)	Kinerja aparat desa dalam penyelenggara pemerintah di desa pantai labu pekan	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja aparat desa pantai labu ditinjau dari proses penyelenggara pemerintahan yang mengedepankan kerjasama, kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab belum mampu memberikan pelayanan maksimal yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat	Perbedaan penelitian ini mengfokuskan pada belum mempunya aparat desa dalam memberikan pelayanan maksimal yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat sedangkan penelitian saat ini difokuskan kerjasama yang dilakukan dalam mengatasi perilaku masyarakat desa jedong.
4	Situmorang Taruli Eva Sesilia dan Juwita Rina (2023)	Pendekatan Komunikasi Organisasi dan Kinerja karyawan di Kopi Janji Jiwa Jilid 45 Samarinda	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan Beberapa karyawan berperilaku Teori X dan ada karyawan berperilaku Y menurut teori	Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan teori Douglass McGregor

				<p>Douglas McGregor. Manajer Kopi Janji Jiwa Jilid 45 Samarinda cenderung kearah teori Y dengan gaya kepemimpinan demokratis. Dalam pendekatan komunikasi organisasi di Kopi Janji Jiwa Jilid 45 Samarinda terdapat dua jenis komunikasi yang digunakan formal dan informal. Metode komunikasi organisasi yang dilaksanakan yaitu metode persuasive dan metode informatif. Dalam proses ini, media komunikasi yang efektif digunakan adalah media lisan, dan diselingi dengan komunikasi tertulis, dan elektronik.</p>	
--	--	--	--	--	--

## 2.2. Pengertian Fenomena

Menurut Suharya (2019 : 328), fenomena diartikan sebagai berikut :

- a Fenomena adalah hal-hal yang dapat disaksikan dengan pancaindra dan dapat diterangkan serta dinilai secara ilmiah (seperti fenomena alam) atau gejala.

- b Fenomena diartikan sebagai sesuatu yg luar biasa atau keajaiban. Contoh : Sementara masyarakat tidak percaya akan adanya pemimpin yg berwibawa, tokoh itu merupakan – tersendiri
- c Fenomena diartikan sebagai fakta dan kenyataan. Contoh : Peristiwa itu merupakan sejarah yg tidak dapat diabaikan

Dalam Kamus Sosiologi dan Kependudukan, fenomena diartikan sebagai unsur dasar variabel yang secara sosiologi dianggap stabil. Ilmu yang mempelajari fenomena disebut fenomenologi yang oleh Suharya (2019 : 329) diartikan cara pendekatan ilmiah yang mempersoalkan sebab-sebab timbulnya gejala atau kejadian semata-mata tanpa mencoba menerangkannya. Dengan demikian dari pengertian-pengertian di atas dapat dinyatakan bahwa fenomena adalah suatu peristiwa tidak lazim yang terjadi di masyarakat yang dapat dilihat, dapat dirasakan dan dapat diamati oleh manusia sehingga menarik untuk dikaji atau diteliti keadaannya secara ilmiah.

### **2.2.1 Pengertian Perilaku**

Menurut Juditha (2020 : 107) menyatakan bahwa perilaku adalah reaksi atau respon seseorang terhadap rangsangan atau stimulus dari luar dirinya. Perilaku sebagai hasil aktifitas organisme dapat diamati secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap lingkungan sekitarnya. Secara sederhana perilaku manusia dapat diartikan sebagai rangkaian aktivitas yang dilakukan sehari-hari, seperti berbicara, berjalan, tradisi,

berpakaian, bereaksi, dan lain sebagainya. Perilaku manusia merupakan hal yang bias yang dibentuk dan dapat dipelajari beberapa cara terbentuknya perilaku seseorang, yaitu karena kebiasaan yang dilakukan, ditempuh dengan pengertian dan melalui contoh atau model. Faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya perilaku karena adanya rangsangan internal berupa pengetahuan, sikap, sarana, pengalaman, budaya, sosial, dan keyakinan.

## **2.3 Teori Kepemimpinan**

### **2.3.2 Teori Perilaku (*Behavior Theories*)**

Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung pada perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan Gaya atau perilaku kepemimpinan tampak dari cara melakukan pengambilan keputusan, cara memerintah (instruksi), cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat bawahan, cara membimbing dan mengarahkan, cara menegakkan disiplin, cara memimpin rapat, cara menegur dan memberikan sanksi. Dalam teori perilaku terdapat satu teori, yaitu teori X dan Y. Pitaloka (2023 : 64)

Teori X dan Y diperkenalkan oleh Mc Gregor di dalam buku *The Human Side of Enterprise* Teori X berasumsi bahwa pada hakikatnya manusia itu memiliki perilaku pemalas, penakut, dan tidak bertanggung jawab. Sedangkan Teori Y berasumsi bahwa manusia itu memiliki

perilaku bertanggung jawab, motivasi kerja, kreativitas, dan inisiatif serta mampu mengawasi pekerjaan dan hidupnya sendiri.

### 2.3.3 Pandangan Teori X dan Y

Menurut Knowles dan Saxberg dalam Juditha (2020 : 98-99) mengatakan bahwa dalam kehidupan ini terdapat orang yang bersifat baik dan orang yang memiliki buruk. Tetapi dalam kenyataannya sebenarnya tidak ada orang yang baik mutlak demikian pula tidak orang yang buruk mutlak. Dengan kata lain tidak ada orang yang memiliki sifat ekstrim. Pada umumnya orang akan memiliki sifat keduanya. Sehubungan dengan adanya orang yang memiliki sifat buruk ditumbuhkan teori x dan sehubungan dengan adanya orang yang memiliki sifat baik diciptakan teori y. Teori ini diciptakan oleh Douglass McGregor .

Teori X dari Douglas Mc Gregor dalam Marliani (2019 : 3) menjelaskan tentang pandangan yang berbeda mengenai manusia dalam organisasi. Teori X merupakan pandangan tradisional, dimana melihat perilaku manusia dalam lingkungan pekerjaan yang telah membudaya. Pada dasarnya Teori X melihat manusia dalam organisasi dari sisi negatif, merupakan pengandaian bahwa karyawan tidak menyukai pekerjaan, lari dari tanggung jawab dan harus dipaksa agar menunjukkan prestasi. Menurut Teori X beranggapan bahwa :

- 1 Pada umumnya manusia tidak suka bekerja X, malas dan bila mungkin akan menghindari pekerjaan. Hal ini tertanam kuat dalam setiap diri individu.

- 2 Karena tidak menyukai pekerjaan, malas, maka manusia itu harus dipaksa, diawasi, dikendalikan, dibina, bahkan diancam dengan sanksi atau hukuman agar dapat melaksanakan usaha, bergerak dalam mencapai tujuan
- 3 Pada umumnya manusia dalam organisasi ingin menghindarkan diri dari tanggung jawab, memiliki sedikit ambisi, sehingga mereka lebih senang dibina, diarahkan.
- 4 Kebanyakan manusia menghendaki keamanan dalam segala hal.

Untuk menyadari kelemahan dari asumsi Teori X, Douglas Mc Gregor dalam Marliani (2019 : 4) memberikan alternatif teori lainnya yang dinamakan teori Y. Teori Y merupakan kebalikan dari teori X, merupakan cara pandang manusia yang lebih modern, melihat manusia dari sisi positif. Teori Y beranggapan bahwa :

- 1 Manusia sebagai anggota organisasi pada dasarnya menyukai dan menikmati pekerjaan. Mereka tidak memiliki beban karena bekerja sama halnya seperti bermain, istirahat.
- 2 Manusia dapat mengendalikan dirinya sehingga tidak perlu diawasi, dan mereka dapat memberikan pelayanan terhadap tujuan organisasi. Mereka akan menepati janji sehingga tidak perlu ada sanksi.
- 3 Rata-rata manusia dapat belajar menerima dengan baik, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
- 4 Manusia dalam organisasi memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif, memiliki imajinasi yang tinggi, cakap dan kreatif dalam memecahkan masalah-masalah dalam organisasi.

5 Dalam lingkungan kehidupan industri modern, potensi intelektual mereka pada umumnya hanya dimanfaatkan oleh organisasi sebagian saja.

Dari hal tersebut di atas, kita bisa melihat bahwa teori Y lebih bersifat dinamis, karena menunjukkan kemungkinan pertumbuhan dan pengembangan pada diri individu. Ia menekankan perlunya penyesuaian yang selektif.

#### **2.3.4 Pandangan Teori Z**

Menurut Urwick dalam Sutarto (2016 : 29) mengemukakan bahwa apabila semua dalam kondisi kerja yang baik maka pengarahan yang dilakukan sebaiknya mengambil segi baik dari teori x dan y. Tidak ada orang yang bersifat buruk mutlak ataupun bersifat baik mutlak. Tiap-tiap orang hampir dapat dipastikan memiliki sifat baik dan sifat buruk sekaligus. Maka pengarahan yang dilakukan juga tidak dapat menggunakan salah satu cara dengan mutlak. Sebaliknya harus memakai cara pengarahan dengan mengambil segi baik keduanya.

#### **2.4 Konsep Kepemimpinan Partisipatif**

##### **2.4.1 Pengertian Kepemimpinan Partisipatif**

Menurut Wahjosumidjo (2019 : 21) Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisor seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan

mempunyai peranan sentral di dalam menentukan dinamikanya sumber-sumber yang ada.

Pemimpin sering disebut penghulu, pemuka, pelapor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya (Moejino, 2011 : 13). Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam suatu situasi tertentu.

Menurut Reza (2018), “Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kinerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal”. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai musyawarah seorang pemimpin dengan bawahannya dalam pemecahan masalah mengonsultasikan dengan bawahan dengan pemimpin sebelum mengambil keputusan. Pemimpin partisipatif prihatin dengan penggunaan berbagai prosedur pengambilan keputusan yang memungkinkan pengaruh orang lain untuk memengaruhi pengambilan keputusan pemimpin (Lestari 2016 : 30).

Menurut Koontz dalam Harahap, (2022 : 27) bahwa kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin yang berkonsultasi dengan bawahan-bawahannya mengenai tindakantindakan dan keputusan-keputusan yang diusulkan dan merangsang partisipasi dari bawahannya. Sedangkan Menurut Yukl (2015 : 102) kepemimpinan partisipatif dianggap sebagai suatu jenis perilaku yang berbeda dengan perilaku yang berorientasi kepada tugas dan yang berorientasi kepada hubungan.

Adapun definisi kepemimpinan partisipatif menurut Yuki dalam Hasibuan (2020 : 38) terdapat empat poin penting yaitu :

- 1 Mengembangkan dan mempertahankan hubungan
- 2 Memperoleh dan member informasi
- 3 Membuat keputusan
- 4 Mempengaruhi orang.

Kepemimpinan partisipatif berhubungan dengan penggunaan berbagai prosedur putusan yang memperbolehkan pengaruh orang lain mempengaruhi keputusan pemimpin. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang memberikan ruang dan peran secara signifikan kepada bawahan dalam menjalankan aktivitas proses pengambilan keputusan.

### 2.4.2 Sifat Kepemimpinan

Adapun sifat kepemimpinan menurut Hogan dalam Lestari (2016 : 35) yaitu :

a Memiliki Passion

Passion memiliki arti yang beragam diantaranya adalah semangat dan gairah, Keinginan besar, Kegemasan dan keberanian. Menjadi seorang pemimpin yang memiliki passion di butuhkan kesadaran di alam diri. Passion merupakan bentuk antusiasme yang di tunjukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya yang bertujuan untuk mengembangkan potensi diri.

b Jujur

Memasuki Era moderanisasi saat ini jarang sekali kita temui sosok pemimpin yang jujur dan amanah. Seorang pemimpin yang hanya mencari keuntungan bagi dirinya sendiri akan berfokus pada bagaimana cara memanipulasi apapun yang menjadi tanggung jawabnya dan apa yang dilakukannya sudah tidak obyektif lagi. Kejujuran adalah simbol moralitas tertinggi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Ada sosok pemimpin yang memiliki kejujuran dalam menjalankan kebenaran tetapi banyak sekali orang disekitarnya yang mencoba menggeser kedudukannya sebagai seorang pemimpin karena dianggap menghalangi niatnya untuk berbuat tidak baik.

c Komunikatif

Kevin Hogan dalam Lestari (2016 : 37) yang telah melakukan penelitian kepada banyak orang yang memiliki kemampuan komunikasi yang tinggi sehingga berhasil dalam kehidupannya, mengatakan bahwa komunikasi memiliki cakupan makna yang lebih luas dari pada sekedar apa yang anda ucapkan. Komunikasi adalah bagaimana anda “mengatakan nya”. Komunikasi adalah tentang mendengarkan, berbicara, dan bertindak untuk mengungkapkan perasaan dan pikiran anda kepada orang lain.

d Pendengar yang baik

Dalam sebuah organisasi seorang leader harus bisa menjadi pendengar yang baik keterampilan Mendengar adalah satu-satunya keterampilan yang paling penting dari semua keterampilan berkomunikasi yang ada. Lebih penting dari keterampilan untuk berorientasi dengan berapiapi. Lebih penting dari suara yang penuh kuasa.

#### **2.4.3 Tipe Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif adalah cara memimpin yang memungkinkan para bawahan turut serta dalam proses pengambilan keputusan, apabila proses tersebut mempengaruhi kelompok, atau kelompok (bawahan) mampu berperan dalam pengambilan keputusan. pemimpin tidak hanya memberikan kesempatan kepada mereka yang

berinisiatif, tetapi membantu mereka menyelesaikan tugas sendiri, misalnya dengan memberikan fasilitas. Pemimpin disini bermaksud mengembangkan rasa tanggung jawab bawahan dalam mencapai tujuan kelompok, organisasi atau lembaga, dengan menggunakan cara memberikan pujian, atau juga memberikan kritik membangun. Walaupun pada akhirnya tanggung jawab untuk membuat keputusan itu ada di tangan pemimpin dimana dalam prosesnya pengambilan keputusan di kerjakan bersama-sama dalam anggota kelompok (Soetari, 2014 : 39).

Pemimpin yang partisipatif berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dan dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu. Komunikasi berjalan dengan lancar, saran dibuat kedua arah. Baik pujian maupun kritik digunakan. Berberapa tanggung jawab membuat keputusan masih tetap ada pada pemimpin.

Dalam menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang di pimpinnya baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang di jabarkan dari tugas- tugas pokok sesuai dengan posisi masing-masing.

#### **2.4.4 Indikator Kepemimpinan Partisipatif**

Menurut Sugiyono dalam Siagian (2017 : 21), Indikator kepemimpinan partisipatif adalah :

### 1 Komunikasi

Komunikasi merupakan alat transportasi dalam kepemimpinan, tanpa komunikasi yang baik dan terarah dalam memimpin, maka seorang pemimpin akan kesulitan dalam men-supervisi anggotanya untuk bergerak mencapai tujuan.

### 2 Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

### 3 Keterlibatan Bawahan

Para managernya sulit untuk membuat keputusan tanpa melibatkan para bawahannya, keterlibatan ini dapat formal seperti penggunaan kelompok dalam pembuatan keputusan atau informasi seperti permintaan akan gagasan-gagasan. Bantuan para bawahan dapat terjadi pada setiap tahap proses pembuatan keputusan.

### 4 Pengambilan keputusan

Setiap pimpinan harus bisa mengambil keputusan secara cerdas dan cermat sesuai dengan kebutuhan dan keadaan.

## 2.5 Konsep *Good Governance*

*Governance* diartikan sebagai kualitas hubungan antara pemerintah dan masyarakat yang dilayani dan dilindunginya, *governance* mencakup 3 domain yaitu *state* (negara/pemerintahan), *private sectors* (sektor

swasta\ dunia usaha), dan *society* (masyarakat). Sedarmayanti (2013 : 120). Arti *good* dalam pemerintahan yang baik (*good governance*) mengandung pemahaman :

- a. Nilai yang menjunjung tinggi keinginan/ kehendak rakyat, dan nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional), meningkatkan kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial.
- b. Aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif, efisiensi dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan. Pemerintahan yang baik tergantung pada orientasi ideal negara dan pemerintahan yang berfungsi ideal secara efektif, efisiensi melakukan upaya pencapaian tujuan bernegara.

Mardison dalam Cahyadi (2016 : 480) mengemukakan *Good governance* adalah suatu konsep pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sektor publik oleh pemerintahan yang baik. Negara dengan birokrasi pemerintahan dituntut untuk merubah pola pelayanan diri birokrasi elitis menjadi briokrasi pemerintah pun harus memberikan kintribusi dalam usaha pengelolaan sumber daya yang ada. Penerapan cita *good governance* pada akhirnya mensyaratkan keterlibatan organisasi masyarakatnya sebagai kekuatan penyeimbang negara. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 merumuskan *good governance* adalah pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi,

pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektifitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

*Governance* merupakan terminologi yang digunakan menggantikan istilah *government*, menunjukkan otoritas politik, ekonomi, dan administrasi dalam mengelolah masalah kenegaraan. Istilah ini secara khusus menggambarkan perubahan peranan pemerintah dari pemberian pelayanan kepada fasilitator, dan perubahan kepemilikan dari milik negara menjadi milik rakyat. Pusat perhatian utama *governance* adalah perbaikan kinerja atau perbaikan kualitas.

Terminologi *good governance* dalam konteks administrasi publik adalah merupakan proses perumusan dan implementasi untuk mencapai tujuan-tujuan publik yang dilakukan oleh aktor yaitu pluralitas organisasi, dengan sifat hubungan yang lebih luwes dalam tataran vertikal dan horisontal, disemangati oleh nilai-nilai kepublik antara lain keabsahan, responsif, kreatif. Dilakukan dalam semangat kesetaraan dan networking yang kuat untuk mencapai tujuan publik yang akuntabel.

*Good governance* menurut Sedarmayanti (2013 : 235 ) mengemukakan *good governance* adalah penyelenggaraan pemerintah negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisien dan efektif, dengan menjaga kesinergian interaktif yang konstruktif diantara domain negara, sektor swasta dan masyarakat. lebih lanjut menurut OECD dan World Bank dalam Sedarmayanti (2013 : 240) mengartikan *good governance* merupakan suatu konsep penyelenggaraan manajemen pembangunan yang

solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi yang langka, dan pencegahan korupsi secara politik dan administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan kerangka kerja politik dan administratif, menjalankan disiplin anggaran serta pencapaian kerangka kerja politik dan hukum bagi tumbuhnya aktivitas kewiraswastaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian *good governance* adalah penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan solid yang mengacu pada masyarakat, sektor publik dan sektor swasta dengan mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip dari pemerintahan yang baik (*good governance*) dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

