

## **Penerapan Prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara**

**Adinda Trieska Priyanka Caesarina Mekoa<sup>1</sup>, Muhamad Basri<sup>2</sup>, Erni Qomariah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP, Universitas Halu Oleo  
email : adindamekoa@gmail.com  
Kendari,Indonesia

### **ABSTRAK**

Penelitian ini berupaya untuk mengetahui Evaluasi Penerapan Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tenggara. Metode yang digunakan merupakan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan menunjukkan bahwa Penerapan Prinsip Good Governance Pada Kantor ESDM sudah berjalan dengan baik dalam hal akuntabilitas, keterbukaan, fairness (kesetaraan dan kewajaran), dan berdasarkan hukum, namun belum optimal diterapkan pada indikator Transparansi pada penerapannya masih selalu ada upaya-upaya evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan kantor untuk meningkatkan proses penerapan good governance didalam kinerja pegawai dinas ESDM. Sedangkan pada indikator Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tenggara sudah berjalan dengan baik pada penerapannya, dapat dilihat dari indikator kualitas dan kerjasama antar karyawan. Namun Berupa indikator kuantitas dan jangka waktu masih belum maksimal, karena di lihat dari indikator kuantitas dimana masih selalu adanya evaluasi terhadap kuantitas kinerja pegawai dilakukan agar selalu berjalan dengan optimal, pada indikator ketetapan waktu belum dikatakan optimal karena masih ada pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya, baik karena masalah internal maupun eksternal. Hal ini bisa di lihat pada pegawai bahwa masih ada kendala-kendala yang timbul. Sehingga masih belum maksimal dalam menyelesaikan capaian tugasnya tepat waktu

**Kata kunci** : Good Governance, Kinerja Pegawai, Transparansi dan Kuantitas.

### **ABSTRACT**

*This study aims to evaluate the implementation of good governance in improving the performance of employees at the ESDM Office of Southeast Sulawesi Province. The method used is descriptive qualitative. Data were collected through interviews, observations, and documentation. The results of the research indicate that the application of the principles of good governance at the ESDM Office has been well-implemented in terms of accountability, transparency, fairness (equity and fairness), and legality. However, transparency has not been optimally applied. Continuous evaluation efforts are made by office leaders to enhance the implementation process of good governance in the performance of ESDM Office employees. Regarding the performance improvement of employees at the ESDM Office of Southeast Sulawesi Province, the implementation has been good, as seen from the indicators of quality and cooperation among employees. However, the indicators of quantity and timeliness are still not optimal. There is ongoing evaluation of employee performance quantity to ensure it runs optimally. Timeliness is not yet optimal as some employees frequently delay their work due to*

*both internal and external issues. This indicates that there are still obstacles faced by the employees, making it challenging to complete their tasks on time.*

**Keywords:** *Good Governance, Employee Performance, Transparency and Quantity.*

## PENDAHULUAN

Penerapan pengelolaan pemerintahan bertujuan untuk terbebas dari praktik yang negatif maupun kejahatan beberapa cara dari tata kelola pemerintahan yaitu dengan pengaturan pegawai yang bekerja sesuai dengan aturan serta norma-norma yang telah berlaku. Selanjutnya pegawai diharapkan dapat melakukan kerjasama serta bertanggung jawab kepada prinsip-prinsip good governance. Sebuah organisasi dapat disebut good governance apabila pengelolaan pemerintahannya telah sesuai dengan tugas serta fungsinya untuk pengelolaan sumber daya manusia. Seiring berjalannya waktu serta perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan tiap-tiap organisasi dapat lebih unggul dalam skala kualitas sehingga bisa diterima di tengah masyarakat.

Skala kualitas tersebut merupakan upaya untuk meningkatkan sumber daya yang ada diorganisasi serta harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Oleh sebab itu pengelolaan SDM adalah hal yang harus dilaksanakan untuk mengimplementasikan good governance terhadap efektivitas pegawai (Tampubolon et al., 2020) Menurut Sugandi (2011) mengatakan bahwa pelayanan publik merupakan salah satu hak dari masyarakat yang memiliki prinsip meliputi kejelasan kesederhanaan akurasi keamanan ketepatan waktu tanggung jawab kelengkapan sarana dan prasarana disiplin sopan, ramah, kenyamanan dan kemudahan akses. prinsip tersebut bertujuan untuk tercapainya prinsip dari good governance yang diimplementasikan dengan baik di dalam suatu organisasi dengan peningkatan keefektivitasan pegawai yang bekerja pada suatu organisasi.

Karyawan yang telah diberikan sebuah tugas mesti menjalankan pekerjaan yang disesuaikan dengan prinsip good governance. Penjelasan tersebut sesuai dengan pendapat dari (Sinambela, 2020:33) yang menjelaskan bahwa fungsi dari pemerintahan yang dilaksanakan oleh birokrat tidak dilaksanakan menurut pemikiran maupun kemauan sendiri akan tetapi dengan beberapa prinsip yang telah ditentukan. Oleh karena itu, ada beberapa hal yang perlu dilakukan perbaikan yaitu pengetahuan maupun skill karyawan pemerintahan dalam perubahan kinerja karyawan dari orang yang merasa memiliki kuasa menjadi orang yang dapat melayani masyarakat dengan adil.

Salah satu bentuk dari pengimplementasian good governance merupakan terwujudnya beberapa hal mengenai peningkatan keefektifan pegawai hal berfokus pada hasil akan dituju sesuai dengan perencanaan awal. Karyawan merupakan faktor yang amat penting karena pegawai adalah unsur aparatur dari lembaga sebagai manajemen pemerintahan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya dalam pembangunan pelayanan serta pemerintahan kepada masyarakat (Muryani et al., 2022).

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh baik buruknya pengimplementasian good governance penerapan dari good governance dalam instansi pemerintahan dapat dicapai dengan mudah serta memberikan kesejahteraan kepada seluruh pihak dari instansi meliputi karya pegawai kantor yang dapat menjaga kepercayaan dari masyarakat Pada Kantor Dinas Energi Sumber Daya Mineral Dan Batu Bara Merupakan bagian dari Pemerintahan Republik Indonesia, dengan berbagai kegiatan terutama pelayanan administrasi tidak dapat dipisahkan dengan bertujuan mendorong perekonomian masyarakat. Untuk melaksanakan segala kegiatan pada instansi pemerintah diperlukan data. Kegiatan administrasi adalah salah satu aspek pendukung pelayanan, buruk maupun baik dari hasil layanan dapat ditinjau dari kegiatan administrasi yang sedang berlangsung. Pelaksanaan administratif adalah tugas yang difikirkan mudah akan tetapi mempunyai dampak signifikan terhadap penyelenggaraan suatu negara. Berdasarkan hasil observasi selama mengikuti magang dan penelitian, terdapat beberapa masalah utama yang berhubungan dengan prinsip-prinsip Good Governance. Permasalahan tersebut dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai, kinerja pegawai, transparansi.

## **METODE**

Metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini karena menurut (Sugiyono, 2021) merupakan sekumpulan data-data yang berupa kalimat, gambar maupun rancangan. Selanjutnya pengumpulan data dilaksanakan dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Tipe penelitian ini merupakan fenomenologi untuk menggambarkan fenomena dari Evaluasi Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan partisipasi aktif dengan melaksanakan wawancara terstruktur dengan menyiapkan pertanyaan kepada 6 orang Pegawai Pada Kantor Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tenggara diantaranya Sekretaris ESDM, Kasubag Umum Dan Kepegawaian ESDM, Bendahara ESDM, Pegawai Dari Bidang MINERBA, Kasubag Program dan Pelaporan dan Pegawai Dari Bidang Ketenagalistrikan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Evaluasi Penerapan Good Governance Pada Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tenggara

#### 1. Akuntabilitas

Menurut Sinambela, (2020) Akuntabilitas, merupakan hal yang wajib dalam tanggung jawab pekerjaan serta kepemimpinan dalam sebuah lembaga kepada masyarakat yang mempunyai hak pertanggung jawaban. Maka dari itu berdasarkan hasil observasi penelitian tentang akuntabilitas pada ESDM Provinsi Sulawesi Tenggara tentang salah satu evaluasi penerepan prinsip good governance dengan beberapa narasumber yaitu bapak selaku sekretaris Ridwan Botji, ST, MT, Ibu Sulasri, SE selaku KASUBAG Umum dan Kepegawaian, pegawai Mineral dan Batubara ibu Riska dan Bendahara Bapak Armin menyatakan bahwa Berdasarkan pembahasan dan hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa akuntabilitas sudah berjalan maksimal, hal ini sesuai dengan pernyataan wawancara diatas dimana semua pihak menunjukkan kesadaran akan pentingnya akuntabilitas dalam meningkatkan kinerja pegawai di dinas ESDM. Mereka memastikan bahwa setiap pegawai bertanggung jawab dilihat dari pegawai dari tugas dan kinerjanya melalui penerapan uraian tugas yang jelas. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas, transparansi, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam bidang pelayanan publik seperti sektor pertambangan.

Dan hasil yang di dapatkan dari Penerapan good governance dalam akuntabilita, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan program-program dan tugas-tugas yang diberikan. Dengan adanya akuntabilitas dalam kinerja, masyarakat dapat memiliki kepercayaan yang lebih besar terhadap lembaga atau instansi tersebut, yang pada akhirnya membantu meningkatkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

#### 2. Transparansi

Menurut Sinambela (2020) Transparansi merupakan hal yang dapat dibagi dengan pihak yang memiliki kepentingan tentang tata kelola pemerintahan atau badan usaha. Oleh sebab itu berdasarkan hasil observasi penelitian yang dilaksnakan kepada Ibu selaku KASUBAG Umum dan Kepegawaian Sulasri, SE, Bapak Armin selaku Bendahara Dinas ESDM dan Ibu Riska selaku pegawai ESDM pada bidang Mineral dan Batu Bara menunjukan bahwa proses penerapan good governance didalam transparansi, di lingkungan kerja dinas ESDM sangat

penting dan dianggap sebagai faktor yang memotivasi kinerja pegawai. Penerapan transparansi pada dinas ESDM juga sudah diterapkan oleh kepala dinas selaku pimpinan tetapi selalu masih ada evaluasi-evaluasi yang dilakukan. Penerapan prinsip transparansi tersebut bertujuan untuk memastikan tata kelola yang baik, kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, mengurangi kecurigaan antara pimpinan dan pegawai maupun masyarakat, menciptakan suasana kerja yang positif, serta meningkatkan kinerja pegawai dengan membuat mereka merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan. Baik pegawai maupun pimpinan dinas ESDM sepakat bahwa evaluasi berkala dan rapat rutin merupakan cara untuk memastikan penerapan transparansi dalam pengambilan keputusan dan sistem kerja kantor.

Penerapan Transparansi pada kantor dinas ESDM ini membuat pegawai merasa aman dan dihargai karena mereka terlibat dalam pengambilan keputusan. Hal ini mengurangi kesenjangan antara berbagai lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik. Tetapi dalam penerapannya pimpinan juga diakui masih terus berupaya terus-menerus dalam menerapkan prinsip transparansi untuk memastikan kepatuhan terhadap tata kelola yang baik dan aturan yang berlaku. Menerapkan transparansi pada dengan mengadakan rapat rutin setiap bulan di dinas ESDM, transparansi tidak hanya penting untuk kinerja individu tetapi juga untuk keseluruhan dinamika kerja dalam organisasi. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela, (2020:48) karena telah mengikuti dan menerapkan sistem kerja yang transparansi. Sehingga dengan begitu penerapan sistem kerja ini dapat meningkatkan tingkat kepercayaan pegawai maupun masyarakat terhadap kinerja dan dapat meningkatkan kinerja sebagai pegawai. Penerapan Transparansi memberikan pengaruh yang baik pada kelancaran pelaksanaan pekerjaan pegawai

### 3. Keterbukaan

Menurut sinambela (2020) Keterbukaan merupakan informasi yang dapat diberikan kepada lembaga berupa saran maupun kritik sebagai bentuk dukungan masyarakat untuk melaksanakan perbaikan. Maka dari itu Berdasarkan hasil observasi penelitian tentang keterbukaan pada ESDM Provinsi Sulawesi Tenggara tentang salah satu evaluasi penerapan prinsip good governance pernyataan Bapak Ridwan Botji, ST, MT selaku Sekretaris, Bapak Armin selaku Bendahara, bu sulastris selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian pegawai terkait penerapan good governance didalam keterbukaan dapat disimpulkan bahwa, sistem keterbukaan sangat penting dalam tata kelola pemerintahan yang baik. Melalui rapat bulanan dan upaya dalam meningkatkan transparansi pada dinas ESDM. Pada kantor ESDM masih terus berupaya mengatasi kendala atau kritikan masyarakat terhadap sistem keterbukaan

kinerja pegawai, dalam hal ini agar pegawai mencapai tujuan mereka di ESDM. Kepala dinas dan juga Pegawai pada kantor ini konsisten dalam menerapkan sistem keterbukaan untuk meningkatkan kinerja mereka dan menghindari sanksi juga kritikan publik yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan penghasilan mereka.

Selain itu, upaya pegawai dan kepala dinas ESDM untuk menciptakan tingkat keterbukaan yang tinggi juga bertujuan untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap instansi tersebut. Meskipun masih ada keraguan dari sebagian masyarakat, instansi tersebut terus berusaha meyakinkan mereka dengan transparansi dalam pelayanan juga informasi didalam tata kelola kerja. Dengan adanya sistem keterbukaan yang konsisten diterapkan baik dalam rapat internal maupun dalam pelayanan publik, instansi tersebut berharap dapat meningkatkan kinerja pegawai serta kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut. Hal tersebut telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela, (2020:48) karena telah mengikuti dan menerapkan sistem kerja keterbukaan, walaupun pada kantor tersebut masih selalu berusaha dalam penerapannya. Sehingga dengan begitu penerapan sistem kerja keterbukaan dapat memberikan pengaruh yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pegawai. Dampak yang diterima dari penerapan prinsip good governance didalam keterbukaan ini, tentu dapat memudahkan masyarakat percaya akan kinerja pegawai dan juga memudahkan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

#### 4. Kesetaraan dan Kewajaran

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ridwan Botji, ST, MT selaku Sekretaris, ibu sulastri selaku kasubag Umum dan Kepegawaian sama-sama berpendapat bahwa dalam lingkungan kerja SDM terdapat komitmen untuk menerapkan hak keadilan dan kesetaraan. Upaya terus-menerus dalam berkoordinasi dengan pimpinan untuk merumuskan kebijakan yang dapat memotivasi peningkatan kinerja pegawai. Pembinaan dan pengukuran kinerja rutin dilakukan untuk menegaskan tanggung jawab pegawai terhadap kinerjanya. Pemberian insentif seperti kenaikan pangkat, penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta pemberian reward menjadi salah satu bentuk jaminan bagi pegawai agar merasa aman dan terjamin stabilitasnya dalam bekerja, yang pada umumnya akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Pimpinan di kantor ESDM memberikan tugas kepada para pegawainya dan melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan tugas tersebut. Mereka menilai kinerja pegawai berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati pada awal tahun. Selain itu, pimpinan juga

berusaha memberikan motivasi kepada pegawai melalui penghargaan, penyediaan sarana dan prasarana kantor yang memadai, serta pelatihan pengembangan kinerja. Ini bertujuan untuk meningkatkan potensi kerja pegawai dan mencapai kinerja maksimal.

## 5. Hukum

Menurut Sinambela (2020) segala hal yang terjadi dalam pemerintahan meliputi kebijakan, keputusan lembaga harus didasarkan pada hukum. Oleh karena itu, berdasarkan hasil observasi penelitian tentang prinsip good governance didalam berdasarkan hukum (rele of law) pada dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tenggara tentang salah satu evaluasi penerepan prinsip good governance, maka pernyataan ibu sulastris selaku kasubag Umum dan kepegawaian Ibu riska selaku pegawai pada bidang mineral dan batu bara diperkuat lagi dengan ungkapan dari Kasubag program Ibu Listiawati menunjukkan bahwa penerapan prinsip berdasarkan hukum pada pada Dinas Eneгри Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sultra sudah diterapkan, sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh (Sinambela, 2020:48).

Pernyataan tersebut menyimpulkan bahwa kebijakan yang diterapkan di kantor telah berdasarkan hukum. Koordinasi terus dilakukan dengan pimpinan untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Evaluasi dilakukan sebelum pengambilan keputusan untuk memastikan kebijakan tersebut sesuai dengan hukum yang berlaku. Dinas Kantor Energi Sumber Daya Mineral sudah menerapkan prinsip berdasarkan hukum, sehingga kantor tersebut mengeluarkan kebijakan dapat berdasarkan hukum yang telah berlaku. Prinsip ini dapat membuat masyarakat menilai bahwa kinerja dan kebijakan yang dilakukan oleh pegawai ESDM sudah sesuai dengan hukum pemerintah yang berlaku.

## **B. Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tenggara**

### 1. Kualitas

Kasmir (2016) menyatakan kualitas adalah suatu tingkat dari proses yang ada dalam tahap penyelesaian dan mencapai kesempurnaan. Maka dari itu, berdasarkan hasil observasi penelitian pada ESDM Provinsi Sulawesi Tenggara tentang salah satu penerepan tentang Kinerja pegawai dengan indikator Kualitas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris pada dinas ESDM Bapak Ridwan Bottji, ST, M, dengan pernyataan dari Ibu Sulastris selaku kasubag umum dan kepegawaian dan diperkuat dari pernyataan dari Ibu Riska selaku pegawai pada bidang mineral dan batu bara menyatakan bahwa dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai meliputi penyelenggaraan pelatihan reguler, program pengembangan karyawan,

evaluasi kinerja berkala, memberikan apresiasi, dan memberikan reward kepada prestasi pegawai jika memungkinkan.

Pernyataan dari pegawai dinas ESDM bahwa penilaian terhadap kualitas kerja dilakukan melalui pengukuran kinerja yang mengikuti arahan dari pimpinan. Pimpinan juga selalu mengevaluasi pegawai serta para pegawai selalu memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan kualitas kerja dengan berperilaku positif dan memberikan contoh yang baik kepada rekan kerja lainnya. Pada dasarnya, pegawai dinas ESDM menyatakan bahwa untuk mencapai kualitas kerja yang baik, seseorang harus menjaga integritas dengan berperilaku jujur dan transparan, serta memiliki sikap positif. Selain itu, penting untuk terus memberikan evaluasi diri, memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan kinerja dengan mengembangkan keterampilan, bertanggung jawab terhadap tugas, membangun hubungan positif dengan rekan kerja, dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

## 2. Kuantitas

Menurut teori Kasmir (2016) kuantitas adalah pengukuran kinerja yang harus dilaksanakan dengan meninjau kuantitas yang dihasilkan pegawai. Maka dari itu, Berdasarkan hasil wawancara dengan kasubag umum dan kepegawaian Ibu sulastris, Pendapat lain dari kasubag pada bidang program Ibu Listiawati, diperkuat kembali dari pernyataan Bapak Ridwan Botji, ST, MT, selaku Sekretaris, bahwa, kuantitas pegawai selalu dievaluasi bahwa dalam artian penilaian kuantitas pegawai dalam lingkungan ESDM dilakukan melalui evaluasi bulanan, dengan fokus pada capaian target, produktivitas, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan kemampuan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengacu pada Standar Kompetensi Pegawai (SKP) dan dilakukan melalui perjanjian kinerja yang mencantumkan poin-poin pengukuran keberhasilan kinerja. Selain itu, evaluasi kinerja juga melibatkan identifikasi kendala atau masalah yang dihadapi pegawai dalam menyelesaikan tugas. Jika kinerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka pimpinan akan melakukan kebijakan kepada pegawai esdm, untuk itu kemudian melakukan perbaikan agar mencapai target kerja. Dinas ESDM sudah baik diterapkan, tetapi selalu ada evaluasi yang dilakukan agar berjalan dengan optimal, karena dari beberapa pernyataan di atas menunjukkan bahwa pada kantor ESDM selalu mengadakan evaluasi dengan fokus pada capaian target, produktivitas, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan kemampuan untuk mencapai target yang ditetapkan.

### 3. Waktu (Jangka Waktu)

Menurut Kasmir (2016) Jangka waktu adalah jenis tugas dari kerjaan yang akan diberikan pembatasan waktu untuk menyelesaikannya sehingga pegawai harus memenuhi batas waktu minimal serta maksimal yang perlu ditaati. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bendahara Dinas esdm Bapak Armin Senada dengan pernyataan yang disampaikan oleh ibu Listiawati selaku kasubag Program dan di perkuat oleh Bapak Ridwan Botji, T, MT selaku Sekretaris menyatakan bahwa sistem kerja ketetapan waktu, masih perlu ditingkatkan karena masih ada pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya, baik karena masalah internal maupun eksternal. Sehingga masih belum maksimal dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Pimpinan terus berupaya meningkatkan ketepatan waktu dengan melakukan evaluasi kinerja pegawai dan memberikan contoh sikap disiplin. Sanksi berupa peringatan atau teguran diberlakukan untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan, yang juga berdampak pada kenaikan pangkat. Ketetapan waktu pada dinas ESDM belum optimal dalam penerapannya, sehingga belum sesuai dengan teori dari Kasmir (2016 : 208-210), terkait ketetapan dalam meningkatkan kinerja pegawai ESDM Menunjukkan belum maksimal dalam indikator kinerja pegawai dilihat dari adanya pegawai dalam kerjanya belum optimal, karena masih adanya pegawai yang dalam mengerjakan pekerjaannya masih terlambat untuk merespon sehingga hasil kerja terlambat hal ini bisa di lihat pegawai bahwa masih ada kendala-kendala yang timbul, tetapi dalam hal ini juga pada penerapannya pimpinan selalu mengevaluasi pegawai agar maksimal dalam menyelesaikan kinerjanya.

### 4. Kerjasama Antar Pegawai

Pekerjaan selalu berkaitan dengan kerjasama antar pegawai serta pemimpin hubungan tersebut sering juga dikatakan sebagai hubungan perseorangan hubungan tersebut dapat diukur dari pegawai yang mampu mengembangkan perasaan niat baik menghargai serta kerjasama antar pegawai maupun pemimpin. Maka dari itu, Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Program Ibu Listiawati, diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Ridwan Botji ST, MT, selaku Sekretaris, menunjukkan bahwa Sistem kerjasama antar pegawai sudah diterapkan. Pegawai selalu membangun hubungan sosial yang baik, menghargai usaha dan capaian rekan kerja, serta mengatasi masalah dengan cepat untuk menjaga kinerja, merupakan kunci untuk meningkatkan motivasi, tingkat kinerja pegawai ESDM dan produktivitas tim. Dengan memberikan suasana kerja yang nyaman, aman, dan tentram, kita dapat mencegah konflik yang berdampak negatif pada kinerja pegawai. Di Dinas ESDM, terdapat beberapa bidang dan

pimpinan selalu mendorong kolaborasi dan komunikasi agar kinerja mereka dapat disinkronkan. Evaluasi berkala dilakukan untuk mengevaluasi kinerja individu dan tim. Pada kantor dinas menerapkan atau menyelenggarakan komunikasi terbuka untuk membahas masalah dan mencari solusi bersama, serta melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja tim. Hal tersebut telah sesuai dengan teori dari Kasmir (2016 : 208-210), menyatakan upaya bersama untuk bekerja secara harmonis, saling mendukung, dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif

## KESIMPULAN

Penerapan prinsip good governance dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri di Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tenggara telah dilaksanakan dengan baik, namun belum secara optimal. Upaya untuk meningkatkan transparansi terus dilakukan oleh kepala dinas. Untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan kebijakan, diperlukan penyempurnaan beberapa aspek. Meskipun beberapa prinsip good governance sudah diterapkan dengan baik, beberapa lainnya masih perlu dimaksimalkan agar dapat memberikan perubahan positif dan perbaikan dalam tata kelola pemerintahan. Peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tenggara belum sepenuhnya optimal. Meskipun indikator kualitas dan kerja sama antar pegawai telah menunjukkan hasil yang baik, indikator kuantitas dan ketepatan waktu masih kurang. Evaluasi berkelanjutan terhadap kuantitas kinerja pegawai diperlukan untuk memastikan berjalannya fungsi secara optimal, karena beberapa pegawai masih belum bekerja dengan maksimal. Selain itu, ketepatan waktu juga perlu ditingkatkan karena masih ada pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya akibat masalah internal maupun eksternal. Kendala-kendala ini menunjukkan bahwa masih ada tantangan yang perlu diatasi untuk mencapai penyelesaian tugas tepat waktu.

## REFERENSI

Achmad, F., & Indrarini, R. (2022). ANALISIS GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN KINERJA KARYAWAN DALAM PENGHIMPUNAN DANA LAZISMU SIDOARJO. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(2), 187-198.

- Andini, R., Amin, M. J., Dyastari, L., Sos, S., & Si, M. (2017). Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(4), 1571-1582.
- Ginting, A. P. T. B. (2022). *Implementasi Prinsip-prinsip Good Governance dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pelayanan Publik pada Kantor Kelurahan Gundaling I Kota Berastagi* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Muryani, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue February). [https://books.google.co.id/books?id=D\\_tjEAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=D_tjEAAAQBAJ)
- Priyandini, E. A. (2023). *Implementasi Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Mabrur Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Ramendra, J., & Kurniawan, P. S. (2021). Evaluasi Penerapan Good Governance pada Laporan Pertanggungjawaban Alokasi Dana Anggaran. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 127-136.
- Sinambela, Lijan Poltak, Dkk (2020). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugandi. (2011). *Administrasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*.
- Tampubolon, M., Simanjuntak, N., & Silalahi, F. (2020). *Birokrasi & Good Governance*. 1–23.
- Ulva, M. (2023). *Penerapan Prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Aceh* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry).