

**IMPLIKASI PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE  
GOVERNANCE* PADA HUBUNGAN SEKRETARIAT DPRD  
KOTA YOGYAKARTA DAN DPRD KOTA YOGYAKARTA**

**LAPORAN MAGANG**



**Disusun Oleh:**

**Nicko Akbar Tri Wahyudianto**

**2119 30901**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA**

**2023**

## TUGAS AKHIR

### IMPLIKASI PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA HUBUNGAN SEKRETARIAT DPRD KOTA YOGYAKARTA DAN DPRD KOTA YOGYAKARTA LAPORAN MAGANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**NICKO AKBAR TRI WAHYUDIANTO**

Nomor Induk Mahasiswa: 211930901

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 16 Januari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

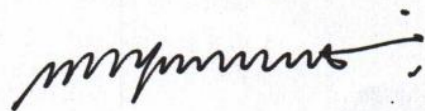
**Susunan Tim Penguji:**

Pembimbing



Conny Tjandra Rahardja, Dra., M.M.

Penguji



Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Prof., M.Si., Ph.D.

Yogyakarta, 16 Januari 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## IMPLIKASI PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA HUBUNGAN SEKRETARIAT DPRD KOTA YOGYAKARTA DAN DPRD KOTA YOGYAKARTA

Nicko Akbar Tri Wahyudianto

Jurusan Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Email: nicko.atw@gmail.com

### ABSTRAK

*Good Corporate Governance* merupakan tata kelola perusahaan yang baik untuk menyelesaikan masalah keagenan antara pemilik, pengelola, dan *stakeholder* secara efektif. Penerapan *Good Corporate Governance* akan memberikan nilai lebih (*add value*) kepada *stakeholder* yaitu penjagaan atas hak dan kewajibannya serta memberikan ukuran kinerja yang jelas dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan dalam menerapkan *Good Corporate Governance* yaitu: transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, dan kemandirian. Penerapan *Good Governance* diharapkan dapat membuat organisasi beroperasi dengan baik, efektif, dan efisien. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan kepuasan kerja dan mendapat kinerja yang tinggi, sehingga organisasi dapat berkembang dengan stabil sebagai akibat dari praktik tata kelola yang baik. Laporan ini akan membahas mengenai konsep *Good Governance* di antara hubungan DPRD Kota Yogyakarta dengan Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta yang akan dikaitkan dengan teori *stewardship*, *stakeholder*, *agency*, manajemen kinerja pegawai model Costello, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan publikasi informasi. Teori *stewardship*, *stakeholder*, dan *agency* merupakan dasar dari konsep *Good Governance* dimana konsep ini merupakan langkah alternatif dalam menyelesaikan hubungan di antara teori tersebut. Kemudian, dalam meningkatkan peluang untuk menciptakan *Good Governance* di organisasi publik maka diperkuat dengan teori manajemen kinerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan publikasi informasi sebagai landasan terciptanya tata kelola yang baik.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

**Kata Kunci:** *Good Corporate Governance, Teori Keagenan, Teori Stewardship, Teori Stakeholder, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Informasi Publik, Manajemen Kinerja Pegawai, Model Costello*

## **ABSTRACT**

*Good Corporate Governance is good corporate governance to resolve agency problems between owners, managers and stakeholders effectively. The implementation of Good Corporate Governance will provide added value to stakeholders, namely safeguarding their rights and obligations and providing clear performance measures in achieving company goals. The principles that need to be considered in implementing Good Corporate Governance are: transparency, accountability, responsibility, and independence. The implementation of Good Governance is expected to make the organization operate well, effectively and efficiently. That way it will create a comfortable working atmosphere, increase job satisfaction and get high performance, so that the organization can develop stably as a result of good governance practices. This report will discuss the concept of good governance between the relationship between the Yogyakarta City DPRD and the Yogyakarta City DPRD Secretariat which will be linked to the theory of stewardship, stakeholders, agency, employee performance management, the Costello model, leadership style, organizational culture, and information publication. The theory of stewardship, stakeholder and agency is the basis of the concept of Good Governance where this concept is an alternative step in resolving the relationship between these theories. Then, in increasing opportunities to create good governance in public organizations, it is strengthened by leadership styles, organizational culture, and publication of information as the basis for creating good governance.*

**Keywords:** *Good Corporate Governance, Agency Theory, Stewardship Theory, Stakeholder Theory, Leadership Style, Organizational Culture, Public Information, Employee Performance Management, Costello Model*



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan salah satu negara demokrasi yang berbentuk Republik. Salah satu dari ciri negara demokrasi sesuai dengan pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 bahwasannya negara menempatkan rakyat sebagai posisi paling penting sebagai salah satu bentuk kedaulatan rakyat. Menurut Sidney Hook di dalam (Lutpiani, 2021) demokrasi merupakan bentuk pemerintahan dimana keputusan-keputusan pemerintahan yang penting secara langsung atau tidak langsung didasarkan pada kesepakatan mayoritas yang diberikan secara bebas dari rakyat. Demokrasi langsung merupakan sistem demokrasi yang sedangkan mengikutsertakan seluruh rakyat dalam pengambilan keputusan negara sebagai contoh adalah pemilihan umum, sedangkan demokrasi tidak langsung merupakan sistem demokrasi yang digunakan untuk menyalurkan keinginan dari rakyat melalui perwakilan parlemen dalam hal ini lembaga legislatif yang berada di pusat maupun di daerah.

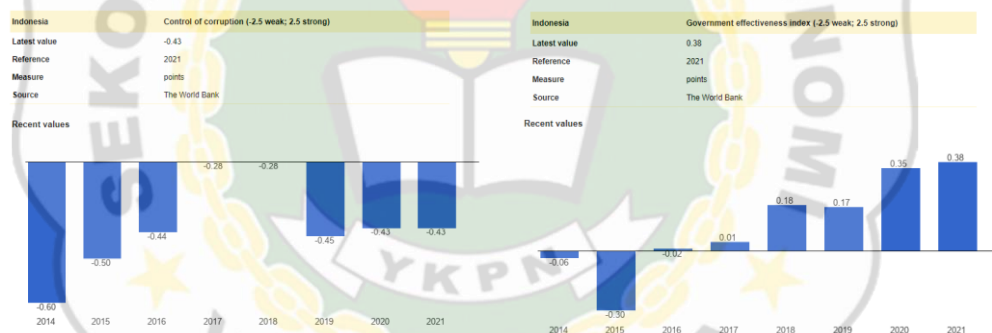
Demokrasi perwakilan dengan sistem parlementer merupakan sistem demokrasi yang di dalamnya terdapat hubungan kuat antara badan eksekutif dan badan legislatif. Menurut UU Nomor 32 Tahun 2004 dan UU Nomor 33 Tahun 2004 terkait hubungan antara pemerintahan pusat dengan daerah, bahwasanya setiap pemerintah daerah diberikan hak otonomi daerah atau kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri hal ini sesuai dengan asas yang dianut oleh negara Indonesia yaitu asas desentralisasi.

Menurut UU Nomor 23 Tahun 2014 Pemerintahan Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahannya dipimpin oleh kepala daerah untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom, sedangkan Dewan Perwakilan Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. DPRD atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah terdiri atas anggota partai politik yang dipilih melalui pemilihan umum. DPRD kota Yogyakarta terdiri dari 40 anggota Dewan dan dibagi menjadi beberapa bagian yang disebut dengan Alat Kelengkapan Dewan. Dalam kegiatannya DPRD Kota Yogyakarta bekerjasama dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang merupakan mitra kerja dari para dewan yang terdiri dari 63 instansi pemerintahan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kemudian, untuk melengkapi administrasi dan fasilitas para dewan, DPRD Kota Yogyakarta dibantu oleh Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta yang dipimpin oleh Sekretaris Dewan dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD Kota Yogyakarta dan Walikota Yogyakarta melalui Sekretaris Daerah.

Salah satu kewenangan yang diterima Pemda adalah menyusun sendiri kebijakan daerah bersama DPRD, yang ditunjukkan sepenuhnya untuk melayani dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara optimal. Hal ini berdampak pada tuntutan masyarakat kepada pemerintah daerah yang semakin lama semakin kritis khususnya dalam hal ini pelayanan publik. Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dan seluruh instansi penyelenggara pemerintahan daerah dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat. Baik dan buruk kinerjanya ditunjukkan terhadap pertanggungjawaban pelaksana penyelenggaraan pemerintah yang transparan dan akuntabel.



Gambar 1. 1 (kiri) Grafik Kontrol Korupsi Indonesia, (kanan) Grafik Keefektifan Pemerintah Indonesia

Menurut data *World Bank* di atas dijelaskan bahwa indeks keefektifan pemerintah dari tahun ke tahun menguat (minus ke positif), tetapi untuk kontrol korupsi di Indonesia masih di bawah standar (minus). Hal ini terjadi karena banyak faktor salah satunya yaitu kurangnya pengawasan serta perlu adanya kontrol kebijakan yang dibuat oleh pemerintah agar bisa menguatkan indeks pengontrolan korupsi di Indonesia. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan pemerintahan harus mengimplementasikan *Good Corporate Governance* untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan terarah. *Good Corporate Governance* menurut Syakhroza (2005) merupakan mekanisme tata kelola organisasi dalam mengatur sumber daya organisasi secara efisien, akuntabilitas, bertanggung jawab, independen, dan adil dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Konsep *Good*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

*Governance* ini mempunyai 5 prinsip yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kesetaraan. Dalam menerapkan prinsip ini dibutuhkan komitmen organisasi yang tinggi untuk mendukung tercapainya *Good Corporate Governance*. Komitmen dalam organisasi dibentuk oleh budaya organisasi yang berlandaskan pada nilai-nilai yang terkandung dalam suatu organisasi (Kotter and Heskett, 1992). Konsep *Good Corporate Governance* sangat penting diterapkan khususnya pada organisasi publik agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta di dalam lingkungan Pemerintahan Daerah Kota Yogyakarta memiliki posisi yang unik. Sekretariat DPRD merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan dimana kedudukan Sekretariat DPRD secara operasional di bawah DPRD Kota Yogyakarta, namun secara administratif di bawah Walikota Yogyakarta, hal ini mengakibatkan pejabat Sekretariat DPRD dituntut mampu menyeimbangkan kepentingan kedua pemangku kewenangan tersebut agar tetap harmonis (Zamzam, 2015). Sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 95 Tahun 2020 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Yogyakarta menetapkan bahwa Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta memiliki tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang administrasi dan memberi dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Mengingat kedudukan Sekretariat DPRD yang begitu kompleks serta iklim organisasinya yang dipenuhi oleh unsur politik, maka Sekretariat DPRD perlu menerapkan *Good Corporate Governance* dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, agar pelaksanaan organisasi lebih terkontrol dan terarah. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD perlu menjalankan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dengan sebaik-baiknya agar dapat menciptakan tata kelola organisasi yang baik sehingga terhindar dari kemungkinan terjadinya benturan kepentingan politik. Faktor inilah yang membuat penulis ingin melakukan penelitian di kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta untuk mengetahui seberapa baik prinsip *Good Corporate Governance* ini diterapkan. Selain itu, penulis juga ingin mengetahui bagaimana cara mengelola hubungan dengan DPRD Kota Yogyakarta agar menciptakan suasana yang

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

harmonis di antara pemangku kepentingan di lingkungan Pemerintahan Kota Yogyakarta.

## LANDASAN TEORI

### *Good Corporate Governance (GCG)*

*World Bank* mengatakan *Good Corporate Governance* adalah manajemen pembangunan yang kuat dan bertanggung jawab sesuai dengan prinsip demokrasi, menghindari maldistribusi dana investasi, dan mencegah korupsi di tingkat politik dan administratif dengan tetap menjaga disiplin anggaran dan menciptakan kerangka hukum dan politik untuk pertumbuhan (Mardiasmo, 2009, p. 18). *Good Corporate Governance* menurut Keputusan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011 merupakan prinsip dasar dari suatu mekanisme pengelolaan organisasi yang berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha. Adapun prinsip-prinsip utama menurut Kementerian Negara BUMN antara lain sebagai berikut:

1. Transparansi (*transparency*) merupakan keterbukaan informasi perusahaan dan proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajemen
2. Akuntabilitas (*accountability*) adalah mekanisme pengelolaan perusahaan agar terlaksana secara efektif.
3. Pertanggungjawaban (*responsibility*) merupakan kesesuaian pada proses pengelolaan perusahaan yang berdasarkan perundang-undangan dan konsep korporasi yang baik.
4. Kemandirian (*independency*) adalah suatu kondisi dimana perusahaan diatur secara profesional tanpa adanya konflik kepentingan serta campur tangan dari pihak lain yang tidak mengikuti peraturan perundang-undangan dan konsep korporasi yang baik.
5. Kesetaraan (*fairness*) keadilan dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pemerintah menjadi *agent of change* di dalam masyarakat dengan segala kebijakan, program pemerintah, proyek pemerintah, industri-industri, dan perencanaan anggaran yang ditetapkan, hal ini didasari karena *Good Corporate* di dalam



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pemerintahan berupa kesepakatan yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta. Tercapainya *good governance* merupakan syarat untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan berbangsa dan bernegara.

## **Teori *Stewardship***

Teori *stewardship* diciptakan atas asumsi mengenai manusia secara harfiah dapat dipercaya, bertanggung jawab, mempunyai pendirian dan kejujuran terhadap sesama manusia. *Stewardship theory* menilai bahwa manajemen dapat membuat keputusan yang tepat demi kepentingan publik maupun *stakeholder* (Kaihatu, 2006). *Stewardship* didefinisikan oleh Hernandez (2008) sebagai sikap yang menempatkan kepentingan kelompok jangka panjang di atas kepentingan pribadi seseorang. Pelayanan adalah dasar dari teori *stewardship* yang meyakini bahwa perilaku kerja sama dalam organisasi dapat dibentuk dan mengedepankan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan pribadi serta selalu berorientasi untuk melayani (Davis et al., 1997). Teori *stewardship* berfungsi sebagai skema pertanggungjawaban terhadap pemantauan, audit, dan pelaporan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Cribb, 2006). Manfaat dari perilaku ini dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki untuk mengendalikan internal perusahaan dan menciptakan budaya organisasi yang kuat secara efektif dibantu dengan komitmen organisasi agar terciptanya *good governance* (Jefri et al., 2018).

## **Teori Keagenan (*Agency Theory*)**

Konsep *corporate governance* berkembang dengan dasar dari *agency theory*, hal ini merujuk pada pengelolaan perusahaan yang dilakukan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku pada negara tersebut. Menurut Michael Johnson manajemen perusahaan adalah *agents* bagi para pemegang saham yang dengan sadar akan bertindak sesuai dengan kepentingan sendiri, tidak bertindak adil terhadap pemegang saham (Kaihatu, 2006). Dalam penelitian Jensen dan Meckling (1976) hubungan keagenan muncul ketika pemilik perusahaan merekrut *agent* dan menyerahkan pengambilan keputusan kepada pihak tersebut. Oleh karena itu, *agent* perlu bertanggung jawab hasil pengambilan keputusan organisasi kepada pemilik perusahaan, hubungan ini diwujudkan dalam hubungan pemegang saham dan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

manajer. Menurut Eisenhardt (1989) ada 3 asumsi dasar dari teori keagenan, antara lain sebagai berikut:

1. Asumsi mengenai sifat manusia

Asumsi ini menekankan bahwa manusia memiliki sifat dasar yang mementingkan diri sendiri, mempunyai keterbatasan dalam menilai hal secara objektif, dan tidak berani mengambil risiko.

2. Asumsi mengenai keorganisasian

Asumsi ini menjelaskan bahwa setiap organisasi pasti ada konflik antar anggota, parameter produktivitas adalah efisiensi produksi barang, dan ketimpangan keterbukaan informasi di dalam organisasi.

3. Asumsi mengenai informasi

Asumsi ini menjelaskan bahwa informasi dipandang sebagai barang yang bisa diperjual belikan diantara anggota organisasi.

## **Teori Stakeholder**

Definisi dari *stakeholder* merupakan semua pihak di dalam masyarakat baik itu individu, kelompok masyarakat, maupun organisasi tertentu yang memiliki keterkaitan atau hubungan terhadap suatu organisasi dan permasalahannya. Teori *stakeholder* mendefinisikan organisasi sebagai entitas yang dalam operasionalnya mampu memberikan manfaat terhadap *stakeholdernya*. Oleh karena itu, organisasi sangat berpengaruh pada dukungan dari para *stakeholdernya*.

## **Manajemen Kinerja Pegawai**

Menurut Costello (1994) manajemen kinerja adalah pondasi sebuah organisasi dalam mendorong manajemen untuk mengambil keputusan dan alokasi sumber daya perusahaan. Seberapa baik manajemen dalam mengelola pekerjaan karyawannya akan berdampak pada kinerja seluruh organisasi. Manajemen kinerja model Costello ini dikemukakan dalam sebuah siklus. Adapun tahapan dari siklus manajemen kinerja model Costello sebagai berikut:

1. Tahap persiapan perencanaan:

Pada tahap ini dilakukan peninjauan terhadap suatu rencana kinerja dan model pengembangan yang akan digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

2. Tahap perencanaan pengembangan kinerja

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pada tahap ini dibuat rencana kinerja yang diharapkan dan langkah-langkah untuk mencapainya.

### 3. Tahap *coaching* dan *review*

Pada tahap ini pelatihan dan peninjauan hasil latihan dilakukan secara berkala, biasanya 3 kali selama periode kerja. Setelah melakukan pelatihan dan evaluasi sebanyak 3 kali, dilakukan peninjauan secara keseluruhan. Hasil dari evaluasi ini akan digunakan sebagai parameter dan *feedback* untuk perencanaan pengembangan kinerja periode selanjutnya.

### 4. Tahap kenaikan gaji berdasarkan kinerja

Pada tahap ini dilakukan evaluasi menyeluruh kemudian manajemen yang memutuskan akan menaikkan gaji atau tidak berdasarkan dari hasil kinerja karyawan.

## **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut mau mengikuti kehendak dari pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi (Luthans, 2011). Siagian (2009) mendefinisikan bahwa ada 3 jenis perilaku kepemimpinan yaitu pemimpin yang berorientasi pada tugas, hubungan, dan kepemimpinan partisipatif. Berdasarkan penelitian Fleishman dan Peters (1962) perilaku pimpinan dibagi menjadi dua dimensi yaitu:

#### 1. *Consideration*

Merupakan gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan bawahan dan atasan yang berlandaskan kepercayaan, kekeluargaan, menghargai pendapat satu sama lain, dan komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahan

#### 2. *Initiating structure* Gambar 1. 2 Manajemen Kinerja Model Costello

Merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpinlah yang membangun pola hubungan dalam organisasi sedemikian rupa dan membuat arahan yang jelas mengenai cara penyelesaian tugas dengan benar.

## **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah konsep yang berkembang dari ilmu manajemen dan psikologi industri dan organisasi. Bidang ilmu ini mencoba untuk menggali konsep budaya dalam ilmu manajemen dan organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

organisasi (Moeljono, 2005). Menurut Gibson (2011) budaya organisasi adalah suatu sistem, nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dimiliki oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat berdampak positif atau negatif dalam mencapai tujuan organisasi. Kotter and Heskett (1992) mengatakan bahwa budaya di dalam organisasi adalah nilai yang dianut dan nilai yang membentuk perilaku orang-orang di dalam organisasi. Nilai-nilai yang terkandung dalam suatu organisasi cenderung tidak bisa diubah karena tidak bisa dilihat oleh kasat mata, sedangkan norma-norma yang terkandung di dalam organisasi cenderung bisa diubah karena tergambar jelas pada perilaku anggota organisasi.

## **Informasi Publik**

Informasi publik merupakan data yang berisi catatan historis yang diarsipkan dengan maksud agar digunakan oleh penerima dalam hal pembuatan keputusan (Suyanto, 2006). Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik, informasi publik merupakan keterangan, pernyataan, gagasan, dan tanda-tanda yang mengandung nilai, makna, dan pesan, baik data, fakta maupun penjelasan yang bisa dilihat, didengar, dan dibaca yang disajikan dalam kemasan dan format sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi secara elektronik maupun nonelektronik. Keterbukaan informasi publik merupakan hal dasar dalam penyelenggaraan pelayanan publik untuk mendorong pemerintah, lembaga nonpemerintah, dan masyarakat agar lebih berpartisipasi untuk menciptakan pelayanan publik yang prima. Implementasi *Good Governance* sebagai usaha dalam mewujudkan pemerintah yang terbuka dan partisipatif adalah dengan memberikan akses dan ruang bagi masyarakat untuk bisa berperan dalam pembuatan produk kebijakan dan kinerja badan pemerintahan. Atas dasar tersebut lahirlah aturan yang memberikan masyarakat hak akan informasi publik mengenai penyelenggaraan pemerintahan (Suhendar, 2010).

Manajemen paham betul bahwa keterbukaan informasi merupakan faktor utama dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan suatu kegiatan birokrasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dalam memberikan akses informasi yang berkualitas menurut Suhendar (2010) harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Akurat, informasi yang diberikan kepada publik adalah informasi yang benar serta jelas maksud dan isinya, tidak ada kesalahan maupun disinformasi yang bisa menyesatkan publik.
2. Tepat waktu, informasi yang diberikan harus bersifat aktual, sebab akan tidak relevan dengan kondisi sekarang jika digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.
3. Relevan, informasi harus memiliki manfaat bagi penerimanya. Relevansi setiap orang atau lembaga tentu akan berbeda dengan yang lain.
4. Ekonomis, artinya informasi harus efektif dalam menyampaikan pesan yang terkandung di dalamnya.

## PEMBAHASAN

### **Manajemen Kinerja**

Dalam mengelola kinerja karyawan ada banyak teori yang ada, salah satunya adalah Model Costello, dalam model Costello ini dikemukakan dalam bentuk siklus dimana model ini bertujuan untuk menunjang kinerja keseluruhan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja organisasi apalagi organisasi sektor publik menurut Siagian (2009) perlu komitmen organisasi, budaya organisasi yang baik, dan kepuasan kerja karyawannya. Kinerja organisasi yang baik dimulai dengan memperbaiki sumber daya manusia yang ada karena SDM ini berperan penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Kinerja SDM adalah pondasi sebuah organisasi dalam mendorong manajemen untuk mengambil keputusan dan alokasi sumber daya perusahaan (Costello, 1994). Ketika karyawan sudah berada di puncak kinerjanya dalam menjalankan pekerjaannya dengan *reward* atau hadiah yang setimpal dia dapatkan maka kepuasan pegawai dapat terpenuhi, loyalitas dan kredibilitas organisasi pun akan meningkat sehingga keberhasilan organisasi bisa tercapai.

Penulis mendapati pada kantor Sekretariat DPRD banyak pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya bahkan banyak yang masih gagap teknologi. Para staf mengaku bahwa mereka tidak mendapatkan pelatihan, kebanyakan dari mereka belajar otodidak, bahkan sampai-sampai ada staf yang

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menyerah pada teknologi dan bergantung pada teman staf lainnya. Hal ini dikarenakan tidak adanya pelatihan yang diadakan oleh pemerintah untuk menaikkan *level* kinerja karyawannya. Dampak dari hal ini menjadikan banyak pekerjaan dari mereka yang tidak selesai, tersendat-sendat hingga menumpuk dengan pekerjaan yang lain, membuat kinerja karyawannya tidak efektif, sehingga perlu adanya pelatihan yang memadai. Menurut model Costello kinerja karyawan ini perlu dilakukan monitoring selama beberapa periode kemudian setelah di-*review* dan disaring siapa yang perlu diberangkatkan untuk *training* siapa yang tidak. Hal ini terus berjalan seiring dengan berakhirnya tahun anggaran tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penulis mendapati bahwa SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) merupakan sistem yang mendekati dengan model Costello karena selalu dilakukan *review* kinerja karyawan, seharusnya hal ini menjadi langkah awal untuk mengidentifikasi mana karyawan yang perlu di-*training* untuk meminimalisir *double job* di antara karyawan yang lain. Namun, menurut penuturan para staf di Sekretariat DPRD bahwa SKP ini hanya untuk formalitas saja, sehingga menurut mereka hal tersebut tidak terlalu dipentingkan karena tidak berpengaruh terhadap posisi mereka.

## **Budaya Organisasi, *Stewardship*, *Stakeholder*, *Agency theory***

Budaya organisasi adalah nilai atau norma yang membentuk perilaku orang-orang di dalam organisasi (Kotter and Heskett, 1992). Menurut penelitian (Laufer, 2006) budaya organisasi mencerminkan baik buruknya tata kelola suatu organisasi. Budaya organisasi juga mendukung terciptanya motivasi karyawan. Motivasi ini merupakan hal penting yang perlu dimiliki setiap karyawan agar proses perkembangan kinerja karyawan berlangsung secara maksimal. Komitmen yang bersifat kolektif dari atasan hingga bawahan berperan penting dalam hal tersebut. Pendekatan manajemen terhadap budaya organisasi terbukti dapat membawa perubahan yang positif mengenai peran dan posisi karyawan dalam suatu organisasi (Kaihatu, 2006). Bagi organisasi sektor publik, orientasi untuk melayani masyarakat merupakan perilaku yang perlu dibentuk. Budaya untuk selalu menempatkan kepentingan kelompok di atas kepentingan pribadi perlu diutamakan, hal ini sesuai dengan prinsip dari teori *stewardship*, perilaku ini dapat meningkatkan kompetensi SDM yang ada agar bisa terciptanya *Good Governance*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

(Jefri et al., 2018). Pada organisasi publik seperti DPRD Kota Yogyakarta, menurut konsep *good governance* masyarakat ditempatkan sebagai *stakeholder*, sedangkan Sekretariat DPRD sebagai *agent* dalam mengatur organisasi, serta DPRD sebagai pemilik organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat dan komitmen yang tinggi diperlukan agar bisa menciptakan hubungan yang harmonis antara pengelola, pemilik, dan *stakeholder* (Agoes et al., 2009).

Komitmen dari Sekretariat DPRD dan DPRD Kota Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja organisasi terlihat setengah-setengah, dapat dilihat dari penilain SKP yang hanya sebagai bentuk formalitas, nilai-nilai kedisiplinan dan etos kerja yang tidak tersebar secara merata membuktikan bahwa perlu adanya *shock therapy* untuk setiap lapisan organisasi. Budaya terlambat yang mengakar ini harus dihapus agar kemampuan dalam melayani publik dapat maksimal. Pengalaman penulis dalam mempersiapkan berbagai rapat dan kegiatan lain para dewan, sering sekali penulis mendapati anggota dewan yang terlambat sehingga acara mundur beberapa jam. Apalagi jika terlambat pada rapat yang melibatkan masyarakat hal ini bisa mengakibatkan turunnya kredibilitas dan citra organisasi. Hal ini bisa mencemari hubungan antara masyarakat, Setwan, dan DPRD. Masyarakat bisa saja menganggap bahwa dewan tidak mengutamakan kepentingan rakyat, Dewan juga bisa menganggap bahwa Setwan tidak bisa mengelola jadwal dewan dengan baik, dan Setwan selaku pengelola akan mendapatkan penilaian yang buruk akan hal itu. Jika pengelola memiliki penilaian yang buruk maka motivasi para staf akan menurun, kepuasan kerja tidak akan tercapai, muncul sentimen negatif dari karyawan yang bisa merusak organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penegakan budaya organisasi agar bisa membawa keharmonisan hubungan bagi setiap pemangku kepentingan. Dengan begitu implementasi *good governance* bisa tercapai dan kepuasan setiap karyawan bisa meningkat sehingga bisa meningkatkan kinerja organisasi.

## **Prinsip-prinsip Good Corporate Governance**

*Good Corporate Governance* sering diartikan sebagai mekanisme tata kelola pemerintahan yang baik dalam mengatur sumber daya organisasi secara efisien, akuntabilitas, bertanggung jawab, independen, dan adil dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Syakhroza, 2005). Pengendalian dan pengarahan perusahaan ini

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bertujuan untuk menjaga keseimbangan dalam pertanggungjawaban kepada *stakeholder* dan juga agar bisa meminimalisir penyelewengan perusahaan yang bisa dilakukan oleh pengelola organisasi (Cadbury, 1992). Selain itu, *good governance* juga bertujuan untuk menjaga hubungan antara *stakeholder*, pengelola, dan pemilik perusahaan. Di dalam Keputusan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011 *Good Corporate Governance* atau GCG memiliki prinsip-prinsip utama yang perlu diperhatikan yaitu sebagai berikut:

## 1. Transparansi

Transparansi merupakan keterbukaan informasi perusahaan kepada publik. Menurut Suhendar (2010) informasi publik yang berkualitas harus memperhatikan beberapa hal yaitu akurat, aktual, relevan, dan ekonomis. Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta sebagai pengelola informasi yang berkaitan dengan DPRD maupun Sekretariat DPRD itu sendiri dalam menerapkan prinsip *Good Governance* memiliki kualitas keterbukaan informasi yang cukup rendah, hal ini karena informasi atau data yang dibagikan tidak aktual sehingga sudah tidak relevan dengan masa sekarang. Selain itu, informasi atau laporan tahunan yang dibagikan dikemas secara tidak menarik, menggunakan sampul dan format isi yang sama selama bertahun-tahun. Selain itu, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) juga menjadi salah satu acuan bahwa Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta selaku pengelola tidak memiliki kualitas yang bagus dalam transparansi informasi dibandingkan dengan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) lain di lingkungan Pemerintahan Kota Yogyakarta. Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan bagian dari pemerintahan daerah yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pemerintahan atau pelayanan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Meski demikian, akhir-akhir ini website mereka terus mempublikasi berita terkait aktivitas Dewan maupun Setwan, hal ini merupakan suatu langkah positif agar pengembangan situs Sekretariat DPRD dapat berjalan dengan baik sampai dengan seterusnya dalam menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.

## 2. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan kejelasan mekanisme pengelolaan perusahaan agar terlaksana secara efektif. Dalam penerapan prinsip akuntabilitas Sekretariat DPRD



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kota Yogyakarta melaksanakannya dengan cukup baik, dengan membuat struktur organisasi dan pembagian tugas yang jelas sehingga tidak ada pekerjaan yang tumpang tindih satu sama lain. Selain itu, setiap divisi juga diberi fasilitas yang bisa menunjang setiap pekerjaan mereka. Ruang lingkup pekerjaan dan batasan juga dibuat sedemikian rinci di dalam aturan agar tiap divisi bisa bekerja secara maksimal. Akan tetapi, struktur pekerjaan ini tidak akan berjalan efektif jika tidak ada manajemen kinerja yang baik, terlebih kebijakan yang dibuat oleh ketua Divisi FPP yang memutar stafnya untuk melakukan pendampingan kunjungan kerja di luar ruang lingkup pekerjaan karyawan menjadi tidak efektif. Terbukti dengan masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan orang lain (*double job*), hal ini terjadi karena kurangnya pelatihan karyawan di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta.

### 3. Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban merupakan kesesuaian pengelolaan perusahaan berdasarkan konsep korporasi dan undang-undang yang berlaku. Menurut Staf Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta kinerja Dewan pada tahun 2022 dikatakan baik dengan menyatakan bahwa penyerapan anggaran mencapai 80% dari total anggaran yang dialokasikan sebelum tahun anggaran 2022 berakhir. Hal ini membuktikan bahwa pertanggungjawaban terkait rencana kerja DPRD pada tahun anggaran 2022 dilaksanakan dengan cukup baik. Selain itu, pihak Setwan juga memastikan bahwa DPRD sebagai lembaga legislatif bertanggung jawab atas aspirasi rakyat yang diusulkan disetiap forum yang diadakan oleh DPRD seperti RDPU (Rapat Dengar Pendapat Umum), reses, audiensi, dan rapat-rapat lainnya. Aspirasi ini kemudian akan dijadikan pokok (pokok-pokok pikiran) agar bisa diperjuangkan di pembahasan RAPBD tahun anggaran selanjutnya, kegiatan ini juga diatur dalam peraturan yang sudah ditetapkan.

### 4. Kemandirian.

Kemandirian adalah keadaan organisasi diatur secara profesional tanpa ada benturan kepentingan dan pengaruh dari pihak manapun yang tidak sejalan dengan undang-undang dan konsep korporasi yang baik. Posisi Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta di lingkungan Pemerintahan terbilang unik karena secara administratif

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berada di bawah Walikota, tetapi secara operasional berada dibawah DPRD Kota Yogyakarta. Dalam menjalankan fungsi manajerial, Sekretariat DPRD dikatakan belum mandiri karena setiap pengambilan keputusan dipengaruhi oleh Pemimpin Daerah dan DPRD, misalnya penempatan karyawan Sekretariat DPRD. Akan tetapi, dalam menjalankan tugas administratif dan pengawasan terhadap DPRD, Setwan memiliki integritas yang tinggi dengan selalu mengacu pada peraturan dan undang-undang yang berlaku tanpa ada intervensi dari pihak lain.

## 5. Kesetaraan (*fairness*)

Kesetaraan merupakan keadilan dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* berdasarkan aturan yang berlaku. Dalam menjalankan prinsip ini Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta melakukan dengan baik, segala aspirasi dari masyarakat ditampung dengan baik melalui kegiatan reses, audiensi, RDPU, dan rapat lainnya. Kegiatan ini khususnya audiensi dilaksanakan tanpa membedakan latar belakang pemohon, asal ada surat masuk maka permintaan akan diproses sebagaimana sesuai dengan aturan yang berlaku. Selain itu, pihak Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta juga mengaku sangat terbuka bagi masyarakat jika ingin menyampaikan usulan atau saran demi memajukan kesejahteraan rakyat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa konsep *Good Corporate Governance* merupakan suatu skema untuk mengendalikan atau mengatur hubungan perusahaan dengan para *stakeholder*. Skema ini dibentuk untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pengelolaan perusahaan yang dapat merugikan para *stakeholder*. Untuk menerapkan *Good Corporate* banyak prinsip yang perlu diperhatikan antara lain: transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kesetaraan. Tentunya semua itu didukung dengan pengambilan keputusan yang baik oleh pemimpin dan penerapan budaya organisasi yang kuat. Dalam mengimplementasikan *Good Corporate Governance* pada organisasi sektor publik khususnya hubungan Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta dan DPRD Kota Yogyakarta dapat dikatakan bahwa Sekretariat DPRD berperan sebagai *agent* atau

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pengelola hal ini sesuai dengan teori keagenan, sedangkan masyarakat berperan sebagai *stakeholder* menurut teori *stakeholder*, DPRD Kota Yogyakarta berperan sebagai pemilik organisasi karena posisinya secara operasional di atas Sekretariat DPRD. Secara keseluruhan Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta mampu menerapkan GCG dengan baik meskipun banyak kekurangan di segala aspek, tetapi menurut pengamatan penulis Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta selalu berpegang teguh pada aturan yang berlaku dan undang-undang yang ada, begitu pula anggota DPRD Kota Yogyakarta mereka berusaha sebaik mungkin tidak melewati batas-batas yang ditetapkan dan setiap anggota bergerak secara kolektif demi kepentingan rakyat yang dibuktikan dengan etos kerja dan integritas tinggi yang dimiliki beberapa anggota Dewan. Dengan semakin baiknya kinerja dan hubungan yang ada walaupun iklim organisasi Sekretariat DPRD dipenuhi dengan atmosfer politik, tetapi kinerja yang diberikan setiap tahun semakin baik. Kinerja ini akan semakin baik jika penerapan prinsip *Good Corporate Governance* semakin tinggi, sehingga tujuan organisasi atau pemerintahan bisa dicapai. Ketika tujuan organisasi atau pemerintahan bisa tercapai, maka akan tercipta tata kelola pemerintah yang baik agar bisa meningkatkan kesejahteraan rakyatnya.

## REKOMENDASI

### **Rekomendasi bagi DPRD Kota Yogyakarta**

Lebih memperhatikan kedisiplinan anggota DPRD. Penulis mendapati ketika melaksanakan acara penyusunan raperda APBD banyak anggota badan anggaran yang tidak hadir, sehingga berpotensi terjadinya ketimpangan dalam mendapatkan informasi yang bisa berdampak pada kesalahan dalam pengambilan keputusan. Nilai-nilai seperti etos kerja dan integritas yang tinggi pada sebagian anggota Dewan bisa disebarluaskan secara merata sehingga iklim organisasi bisa lebih baik dan meningkatkan tingkat kedisiplinan seluruh lapisan organisasi. Selain itu, harapannya mampu menjaga hubungan baik dengan Sekretariat DPRD sebagai pengelola organisasi agar bisa terus meningkatkan penerapan *Good Corporate Governance*.

### **Rekomendasi bagi Sekretariat DPRD**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Untuk bisa memberikan *training* atau pelatihan kepada karyawan yang sekiranya membutuhkan sehingga tidak ada lagi pegawai yang *double job*, misalnya membuatkan SPJ karyawan lain. Sebaiknya SKP digunakan sebagai acuan kinerja pegawai dan memberlakukan hadiah atau hukuman dari hasil penilaian kinerja, hal ini juga bisa meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian, senantiasa menjaga penerapan prinsip *Good Corporate Governance* agar terciptanya tata kelola organisasi yang lebih baik lagi kedepan. Selain itu, lebih memperhatikan peserta magang agar peserta magang dapat bekerja dengan nyaman dan mempunyai rasa *sense of belonging* yang juga bisa membantu untuk meringankan pekerjaan para staf yang lain.

## **Rekomendasi bagi STIE YKPN**

Untuk bisa memberikan waktu yang lebih panjang dalam mengerjakan tugas akhir khususnya bagi mahasiswa yang mengambil magang, karena bisa saja orang yang melaksanakan magang tidak semua bisa membagi waktu dengan baik dan memiliki kondisi fisik serta mental yang sama dalam penyelesaian tugas akhir sehingga harapannya bisa di perpanjang waktu pengerjaannya.

## **REFLEKSI DIRI**

Penulis melaksanakan magang kerja di kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta. Kegiatan magang merupakan salah satu dari 7 jenis tugas akhir yang perlu diambil oleh penulis sebagai syarat kelulusan. Penulis melaksanakan kegiatan magang dari tanggal 5 September 2022 sampai dengan 5 Desember 2022. Ada beberapa proses yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan magang ini mulai dari pemilihan tempat magang, pembuatan proposal magang, pendaftaran magang, dan pembuatan surat pengantar kepada instansi tujuan. Penulis menyadari bahwa tidak ada hal instan di dunia ini, semua melalui berbagai tahapan dan proses yang harus dikerjakan. Oleh karena itu, semua mekanisme tersebut perlu dihadapi dengan sabar dan ikhlas.

Pada awal pelaksanaan magang penulis ditempatkan di Divisi Administrasi dan Umum Sub Bagian Kepegawaian. Penulis diberi pekerjaan untuk mengurus berbagai surat dan undangan yang menyangkut kegiatan dari anggota DPRD Kota Yogyakarta. Kegiatan pada divisi ini tidak terlalu banyak hanya seputar surat



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menyurat dan bisa dibilang bahwa pekerjaannya mudah. Akan tetapi, yang membuat sulit untuk bekerja di Divisi ini adalah komunikasi dengan staf pembimbing dalam hal ini terkait pekerjaan dan pengumpulan informasi sebagai bahan pembuatan tugas akhir. Oleh karena itu, penulis selalu menggunakan *common sense* ketika bekerja dan pada akhirnya menyadari bahwa hanya sedikit yang bisa diteliti pada divisi ini. Akhirnya, kesempatan untuk pindah dari Divisi Administrasi dan Umum itu datang karena akan ada kegiatan besar dari DPRD Kota Yogyakarta maka penulis dipindahkan ke Divisi Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan.

Penulis bekerja di Divisi FPP (Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan) selama kurang lebih 2 bulan. Suasana pada Divisi FPP sangat berbeda dengan Divisi Administrasi dan Umum, hampir semua pegawai mau membantu penulis dalam hal pekerjaan dan pengumpulan informasi. Pekerjaan di Divisi FPP terbilang lebih banyak dan lebih krusial karena langsung berhubungan dengan anggota Dewan. Penulis selalu berusaha melakukan yang terbaik di setiap pekerjaan yang diberikan. Tentu, tekanan pekerjaan yang dirasakan berbeda dan penulis juga dituntut untuk selalu bekerja sama dalam sebuah tim. Pada suatu saat, penulis melakukan kesalahan dalam pembuatan pajak tetapi hal tersebut ditolerir oleh kepala Divisi FPP. Kebesaran hati dan pengertian beliau terhadap anak magang terbilang sangat berbeda dibandingkan dengan divisi sebelumnya, penulis menyadari bahwa semakin berat pekerjaan yang diterima semakin besar pula tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kondisi tim yang tetapi kondusif dan saling menguatkan satu sama lain sangat penting untuk kelangsungan organisasi. Meskipun penulis sempat malu dan ingin menyerah karena berbuat kesalahan, tetapi dengan suasana tim yang kondusif, penulis memutuskan untuk melanjutkan magang di kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta.

Selam 3 bulan melaksanakan magang di kantor Sekretariat DPRD Yogyakarta penulis mendapatkan banyak petuah dan prinsip hidup yang berbeda diantara para pegawai selama bekerja dalam tim di Divisi FPP. Membuat pandangan penulis semakin terbuka akan dunia pekerjaan. Ada yang bekerja untuk keluarga, ada yang bekerja untuk diri sendiri, ada juga yang bekerja untuk orang tuanya, semua tujuan bekerja mereka berbeda dan prinsip yang dianutnya juga

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berbeda. Hal ini menjadikan karakteristik diantara staf juga berbeda ketika menghadapi suatu pekerjaan. Penulis menyadari bahwa bekerja dengan *common sense* itu penting dan bersikap proaktif selama bekerja itu dibutuhkan untuk menjaga kondisi tim tetap kondusif. Selain itu, disiplin waktu juga diperlukan agar tidak ada pekerjaan yang telat untuk diselesaikan. Penulis juga sempat mencoba mengaplikasikan komunikasi efektif kepada pimpinan dan rekan kerja yang dipelajari pada masa perkuliahan serta pengambilan keputusan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan, di beberapa kesempatan tersebut penulis menyadari bahwasanya praktik tidak selalu linier dengan teori, maka perlu *adjustment* dalam penerapan teori di beberapa kondisi tertentu. Berbagai hal baru yang dialami selama kegiatan magang membuat penulis untuk selalu berkembang menjadi pribadi yang baik di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S., Ardana, I.C., Kuswanto, A., 2009. Etika bisnis dan profesi: tantangan membangun manusia seutuhnya. Salemba Empat, Jakarta.
- Armstrong, M., 2006. *Performance management: key strategies and practical guidelines*, 3rd ed. ed. Kogan Page, London ; Philadelphia.
- Azizah, S.N., 2021. Manajemen Kinerja. Penerbit NEM.
- Bardill, J.E., 2000. *Towards a culture of good governance: the Presidential Review Commission and public service reform in South Africa*. Public Adm. Dev. 20, 103–117.
- Blunt, P., 1995. *Cultural relativism, 'good' governance and sustainable human development*. Public Adm. Dev. 15, 1–9.
- Budiati, L., 2012. *Good governance dalam pengelolaan lingkungan hidup*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Cadbury, A., 1992. *Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance*. Hauptw.,repr, Reprinted. ed. Gee, London.
- Costello, S.J., 1994. *Effective performance management*, The Business skills express series. Business One Irwin/Mirror Press, Burr Ridge, Ill.
- Cribb, J., 2006. *Agents or stewards? Contracting with voluntary organisations*. Policy Q. 2.
- Davis, J.H., Schoorman, F.D., Donaldson, L., 1997. *Toward a Stewardship Theory of Management*. Acad. Manage. Rev. 22, 20.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Effendi, M.A., 2009. *The power of good corporate governance: teori dan implementasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Eisenhardt, K.M., 1989. *Agency Theory: An Assessment and Review*. Acad. Manage. Rev. 14, 57.
- Eysink, W., Paape, L., 2016. *Good Governance Driving Corporate Performance? A Meta-analysis of Academic Research dan Invitation to Engage in The Dialogue*.
- Fleishman, E.A., Peters, D.R., 1962. *Interpersonal Values, Leadership Attitudes, And Managerial "Success."* Pers. Psychol. 15, 127–143.
- Freeman, R.E., 1998. *A Stakeholder Theory of the Modern Corporation*, in: Clarkson, M. (Ed.), *The Corporation and Its Stakeholders*. University of Toronto Press, pp. 125–138.
- Gibson, J.L. (Ed.), 2011. *Organizations: behavior, structure, processes*, 14th ed. ed. McGraw-Hill, Dubuque, IA.
- González, S., Healey, P., 2005. *A Sociological Institutional Approach to the Study of Innovation in Governance Capacity*. Urban Stud. 42, 2055–2069.
- Hamdani, M., 2016. *Good Corporate Governance (Gcg) dalam Perspektif Agency Theory*.
- Harvard business review on decision making, 2001. , *Harvard business review paperback series*. Harvard Business School Press, Boston.
- Hernandez, M., 2008. *Promoting Stewardship Behavior in Organizations: A Leadership Model*. J. Bus. Ethics 80, 121–128.
- Jefri, R., Negeri, U., Abstrak, M., 2018. *Teori Stewardship Dan Good Governance*, Riny Jefri.
- Jensen, M.C., Meckling, W.H., 1976. *Rights and Production Functions: An Application to Labor-Managed Firms and Codetermination*. J. Bus. 52, 469–506.
- Kaihatu, T.S., 2006. *Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia*. J. Manaj. dan Kewirausahaan 08, 1–9.
- Keputusan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011
- Kotter, J.P., Heskett, J.L., 1992. *Corporate culture and performance*. Free Press ; Maxwell Macmillan Canada ; Maxwell Macmillan International, New York : Toronto : New York.
- Kreitner, R., Kinicki, A., 2007. *Organizational behavior*, 7th ed. ed. McGraw-Hill, Boston.
- Laplume, A.O., Sonpar, K., Litz, R.A., 2008. *Stakeholder Theory: Reviewing a Theory That Moves Us*. J. Manag. 34, 1152–1189.
- Laufer, W.S., 2006. *Illusions of compliance and governance*. Corp. Gov. Int. J. Bus. Soc. 6, 239–249.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Luthans, F., 2011. *Organizational behavior: an evidence-based approach*, 12th ed. ed. McGraw-Hill Irwin, New York.
- Lutpiani, E., 2021. Implementasi Demokrasi di Indonesia. Open Science Framework.
- Mardiasmo, 2009. Akuntansi sektor publik. Andi, Yogyakarta.
- Moeljono, D., 2005. *Good corporate culture* sebagai inti dari *good corporate governance*. Elex-Gramedia, Jakarta.
- Pedoman Sekretariat DPRD, DP ASDEKSI.
- Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Yogyakarta Nomor 1 tahun 2020 tentang Tata Tertib
- Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 95 Tahun 2020 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Yogyakarta
- Perda No 4 Tahun 2020 ttg Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 ttg Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta
- Podrug, N., 2011. *The Strategic Role Of Managerial Stewardship Behaviour For Achieving Corporate Citizenship*. Ekon. Pregl. 2, 404–420.
- Shaw, J.C., 2003. *Corporate governance and risk: a systems approach*, Wiley finance series. J. Wiley, Hoboken, N.J.
- Shipley, R., Kovacs, J.F., 2008. *Good governance principles for the cultural heritage sector: lessons from international experience*. Corp. Gov. Int. J. Bus. Soc. 8, 214–228.
- Siagian, S.P., 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta, Jakarta.
- Stolovitch, H.D., Keeps, E.J., 1992. *Handbook of human performance technology: A manifesto*. Perform. Instr. 31, 9–13.
- Suhendar, A., 2010. Keterbukaan Informasi Publik Bentuk Keseriusan Pemerintah Menuju *Good Governance* (Implementasi Undang Undang Nomor 14 Tahun 2008). J. Wacana Kinerja, No. 2 13, 243–251.
- Sutedi, A., 2011. *Good corporate governance*, Cet. 1. ed. Sinar Grafika, Jakarta.
- Suyanto, M., 2006. Teknologi Informasi Mengubah Strategi Bersaing.
- Syakhroza, A., 2005. *Corporate governance: sejarah dan perkembangan, teori, model, dan sistem governance* serta aplikasinya pada perusahaan BUMN : pidato pada acara pengukuhan sebagai Guru Besar Tetap dalam bidang ilmu akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Depok, 5 Maret 2005. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Depok.
- Terry, G.R., 1977. *Principles of management*, 7th ed. ed. R. D. Irwin, Homewood, Ill.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik

UU Nomor 22 Tahun 2003

UU Nomor 23 Tahun 2014

UU Nomor 32 Tahun 2004

UU Nomor 33 Tahun 2004

Zamzam, F., 2015. *Good Governance* Sekretariat DPRD. Deepublish.

