

---

## ANALISIS KETERBUKAAN INFORMASI DALAM PROSES REKRUTMEN PEGAWAI HONOR UNTUK MENCEGAH PRAKTIK KKN DAN MEWUJUDKAN *GOOD GOVERNANCE*

---

**M. Hadi Pratama<sup>1</sup>, Joselin Panjaitan<sup>2</sup>, Parlaungan Gabriel Siahaan<sup>3</sup>**

M. Hadi Pratama, mhadipratama33@gmail.com, Universitas Negeri Medan<sup>1</sup>

Joselin Panjaitan, Joselinpanjaitan19@gmail.com, Universitas Negeri Medan<sup>2</sup>

Parlaungan Gabriel Siahaan, parlaungansiahaan@unimed.ac.id, Universitas Negeri Medan<sup>3</sup>

\*Correspondence Email: mhadipratama33@gmail.com

---

### **Abstract**

*The rise of cases of fraud and KKN practices in the recruitment process in various regions shows that there is a need for comprehensive reform, starting from the recruitment system of civil servants (PNS). Therefore, information disclosure in the recruitment process of honorarium employees in schools is crucial to improve the image of the bureaucracy, creating a fair working environment. This study aims to analyze information disclosure in the recruitment process of honorarium employees at SMP Negeri 35 Medan to prevent KKN practices and realize good governance. This research uses descriptive qualitative method with observation, interview and documentation techniques. The number of respondents was 3 people. And the results of this study indicate that in the recruitment of honorarium employees at SMP Negeri 35 Medan, there is a need to increase information disclosure and public participation to ensure a transparent and democratic selection process. Although efforts have been made, constraints such as limited logistics and costs remain a major challenge that needs to be overcome. The implementation of good governance principles is key in maintaining the integrity and effectiveness of the recruitment process to optimally support organizational goals.*

**Keywords:** *transparency; participation; good governance.*


---

### **Abstrak**

Maraknya kasus kecurangan dan praktik KKN dalam proses rekrutmen di berbagai daerah menunjukkan bahwa perlu adanya reformasi menyeluruh, yang dimulai dari sistem rekrutmen pegawai negeri sipil (PNS). Oleh karena itu, keterbukaan informasi dalam proses rekrutmen pegawai honor di sekolah menjadi krusial untuk memperbaiki citra birokrasi, menciptakan lingkungan kerja yang adil. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterbukaan informasi dalam proses rekrutmen pegawai honor di SMP Negeri 35 Medan untuk mencegah praktik KKN dan mewujudkan *good governance*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun jumlah responden sebanyak 3 orang. Dan hasil penelitian ini menunjukkan Dalam rekrutmen pegawai honor di SMP Negeri 35 Medan, terlihat perlunya peningkatan keterbukaan informasi dan partisipasi masyarakat untuk memastikan proses seleksi yang transparan dan demokratis. Meskipun upaya telah dilakukan, kendala seperti keterbatasan logistik dan biaya tetap menjadi tantangan utama yang perlu diatasi. Implementasi prinsip-prinsip *good governance* menjadi kunci dalam menjaga integritas dan efektivitas proses rekrutmen untuk mendukung tujuan organisasi secara optimal.

**Kata kunci:** *Transparansi; Partisipasi; Good Governance.*

---

<b>Received</b>	:	10 May 2024
<b>Accepted</b>	:	24 May 2024
<b>Published</b>	:	30 May 2024
<b>Copyright Notice</b>	:	<p><b>Authors retain copyright and grant the journal right of first publication</b> with the work simultaneously licensed under a <b><u>Creative Commons Attribution 4.0 International License</u></b> that allows others to share the work with an acknowledgement of the work's authorship and initial publication in this journal.</p> 

## 1. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pemerintah berkomitmen untuk mewujudkan tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*). Salah satu inisiatif utama dalam upaya untuk meningkatkan sistem administrasi pemerintahan adalah reformasi kerangka kelembagaan birokrasi pegawai negeri sipil (PNS). Agar pengelolaan pegawai negeri sipil menjadi lebih efektif, transparan, dan akuntabel, reformasi ini harus berhasil (Sugiarto, 2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pondasi utama dalam organisasi, memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Rekrutmen pegawai, sebagai gerbang utama masuknya individu ke dunia kerja, memainkan peran kritis dalam menentukan kualitas dan keberlanjutan sistem. Keberhasilan rekrutmen sangat tergantung pada kematangan perencanaan SDM sebelumnya, yang seharusnya menjadi pedoman dalam mengelola proses tersebut (Simamora, 2021). Proses rekrutmen yang baik harus mengikuti prinsip *merit system*, di mana seleksi dilakukan berdasarkan kualifikasi dan kemampuan, bukan kepentingan pribadi atau kelompok. Namun pada kenyataannya, masih terdapat ketidaksempurnaan dalam model rekrutmen, terutama pada rekrutmen pegawai honor di lingkungan sekolah. Praktik nepotisme bisa mengakibatkan timbulnya ketidakadilan akibat penguasaan informasi dan akses oleh beberapa pihak saja padahal seharusnya terdapat transparansi dalam informasi dan akses sehingga semua pihak dapat berpartisipasi (Lazuardi, 2014).

Pelaksanaan *good governance* sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik mensyaratkan beberapa prinsip sebagai sendi dasarnya. Beberapa lembaga merumuskan prinsip-prinsip yang digariskan dalam *good governance* dan menjadi nilai yang mendasarinya, seperti wawasan ke depan, keterbukaan dan transparansi, partisipasi masyarakat, tanggung gugat, supremasi hukum, demokrasi, profesionalisme dan kompetensi, daya tanggap, efisiensi dan efektivitas (Megasyara & Imawan, 2023). Maraknya kasus kecurangan dan praktik KKN dalam proses rekrutmen di berbagai daerah menunjukkan bahwa perlu adanya reformasi menyeluruh, yang dimulai dari sistem rekrutmen pegawai negeri sipil (PNS). Oleh karena itu, keterbukaan informasi dalam proses rekrutmen pegawai honor di sekolah menjadi krusial untuk memperbaiki citra birokrasi, menciptakan lingkungan kerja yang adil, dan memastikan kesempatan yang setara bagi individu yang berkualitas (Arti & Rizky, 2023).

Langkah-langkah ini akan memberikan kontribusi positif pada peningkatan kualitas SDM di lingkungan pendidikan serta pada pembentukan budaya integritas dan *good*

*governance* yang berkelanjutan. Dengan demikian, untuk mencegah praktik KKN pada saat proses rekrutmen pegawai honor di lingkungan sekolah sekaligus menciptakan tata kelola yang baik, dibutuhkan adanya keterbukaan informasi. Keterbukaan informasi ini menjadi kunci untuk memastikan transparansi dalam seluruh proses rekrutmen, sehingga meminimalisir kemungkinan terjadinya praktik-praktik yang tidak etis atau korupsi. Dengan memperkuat transparansi, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa setiap individu yang direkrut dipilih berdasarkan kualifikasi dan kompetensi, bukan melalui upaya-upaya yang tidak bermoral. Ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan profesional, tetapi juga memperkuat integritas lembaga pendidikan.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu pendekatan di mana data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Data-data tersebut diperoleh dari wawancara, dokumentasi pribadi, ataupun catatan (Moleong, 2005). Tujuan pendekatan deskriptif kualitatif adalah menggambarkan dan memahami peristiwa di masyarakat yang dianggap sebagai penyimpangan sosial. Pendekatan ini bertujuan mengkaji dan mengklarifikasi fenomena yang terjadi, yang diungkapkan melalui metode deskriptif kualitatif untuk memecahkan masalah yang diteliti berdasarkan fakta yang ada di masyarakat. Penelitian ini dilaksanakan pada 29 Oktober 2023 di SMP Negeri 35 Medan, dengan populasi aparatur sipil negeri yang terlibat dalam rekrutmen pegawai honor. Sampel yang digunakan adalah tiga orang yang dipilih melalui teknik sampling insidental, di mana sampel ditentukan berdasarkan kebetulan bertemu peneliti dan dianggap cocok sebagai sumber data.

Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara partisipasi pasif, di mana peneliti hadir langsung di tempat kegiatan tetapi tidak terlibat. Wawancara dilakukan dengan guru yang terlibat dalam rekrutmen pegawai honor untuk mendapatkan data yang relevan. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tertulis mengenai keterbukaan informasi dalam rekrutmen pegawai honor di sekolah. Teknik analisis data melibatkan beberapa langkah: pengumpulan data; reduksi data; penyajian data; hingga penarikan kesimpulan yang lebih dikhususkan pada penafsiran data yang telah disajikan.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dewasa kini, untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, diperlukan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang. Rekrutmen sebagai proses pengumpulan calon pemegang jabatan pada instansi pemerintah

yang sesuai dengan sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan dalam fungsi pemekerjaan (*employee function*). Proses rekrutmen PNS selama ini menurut opini yang berkembang di masyarakat, cenderung diwarnai praktik-praktik korupsi, kolusi, nepotisme, daerahisme, yang mengakibatkan rendahnya kualitas sumber daya PNS (Lazuardi, 2014). Adanya kecurangan dalam pengadaan pegawai tersebut, membuat pegawai yang diterima menjadi pegawai tetap berusaha untuk mengembalikan uang yang mereka keluarkan saat mendaftarkan diri sebagai CPNS.

Hal tersebut yang memotivasi adanya KKN di Indonesia dan kinerja mereka yang buruk. Kinerja yang buruk tercemin dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang baik dan berbelit-belit, masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu saat jam kerja. Selain itu masih ditemukan pegawai yang menduduki posisi tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Hal tersebut menjadikan kinerja organisasi tidak bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu rekrutmen tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan (Darmi, 2016).

Maka diharapkan dalam pelaksanaan pengadaan PNS pihak SMP Negeri 35 Medan dapat lebih transparan, lebih profesionalisme, adil, dan mengutamakan kualitas tanpa adanya korupsi, kolusi dan nepotisme dari orang dalam yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan maupun peraturan pemerintah yang berlaku serta memiliki analisis kebutuhan pegawai agar rekrutmen PNS lebih terencana dan terorganisir. Prinsip *good governance* merupakan prinsip pemerintahan yang baik, yang secara umum mengandung nilai yang bersifat objektif dan rasional, bila diterapkan dengan baik, menjadi tolak ukur atau indikator dan ciri pemerintahan yang baik. Pengadaan pegawai (*procurement*) merupakan fungsi yang berdiri sendiri dan dilimpahkan kepada ahli personalia. Menurut fungsi-fungsi yang seharusnya dilakukan oleh bagian kepegawaian dari suatu organisasi mencakup dua kelompok, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Peneliti menggunakan fungsi operasional yaitu tentang pengadaan sumber daya manusia recruitment (*penarikan*). Pengadaan PNS diharapkan bisa mendapatkan pegawai yang berkualitas sehingga memiliki kinerja yang baik.

Dalam menganalisis penerapan prinsip *good governance* dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil melalui proses rekrutmen pegawai honor di SMP Negeri 35 Medan, penelitian ini digunakan untuk mengukur bagaimana sebuah program atau kebijakan saat dilaksanakan dapat mencapai sasaran dan misi di suatu sekolah. Menurut Handayani & Nur, (2019) penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat

dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang.

Herawan, (2017) setiap organisasi perlu melakukan analisis pekerjaan, apalagi organisasi yang mempunyai banyak pegawai maka harus disusun siapa mengerjakan apa, siapa bertanggungjawab kepada siapa, dan siapa mengawasi siapa. Dalam hal ini SMP Negeri 35 Medan tidak melakukan analisis pegawai atau pekerjaan karena SMP Negeri 35 Medan hanya menjalankan peraturan pemerintah sehingga SMP Negeri 35 Medan tidak mengajukan kebutuhan pegawai dan tidak melakukan analisis dan klasifikasi pegawai. Tujuan dari rekrutmen menekankan pada kualitas yang dimiliki para pelamar serta mencari pegawai dengan keahlian dan bakat untuk membantu mencapai tujuan dari sebuah organisasi (Kahar et al., 2023). Namun yang peneliti temukan tujuan dari rekrutmen tenaga honorer tersebut belum mencapai tujuan secara maksimal karena tidak adanya analisis dan klasifikasi pegawai terlebih dahulu. Berdasarkan hal ini maka penulis akan membahas lebih mendalam yaitu sebagai berikut:

### **Hasil Jawaban Responden**

Berikut beberapa instrumen terhadap beberapa responden mengenai analisis keterbukaan informasi dalam proses rekrutmen pegawai honor di SMP Negeri 35 Medan;

---

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<b>1</b>	Apakah terdapat kebijakan atau prosedur tertulis yang mengatur keterbukaan informasi dalam proses seleksi rekrutmen pegawai honor?	Menurut Ibu. Arafah Fadillah, S.,Pt yaitu salah satu guru tata usaha: "Keterbukaan informasi dalam proses rekrutmen pegawai honor di SMP Negeri 35 Medan sangat penting untuk memastikan transparansi dan keadilan dalam proses seleksi. Sebelumnya, informasi tersebut hanya dapat diakses oleh pihak dalam, namun setelah diperhatikan bahwa ada kendala dalam transparansi dan keadilan dalam proses seleksi, maka kami mulai membuka informasi tersebut kepada masyarakat. Namun, terdapat kendala atau hambatan dalam implementasi keterbukaan informasi"

---

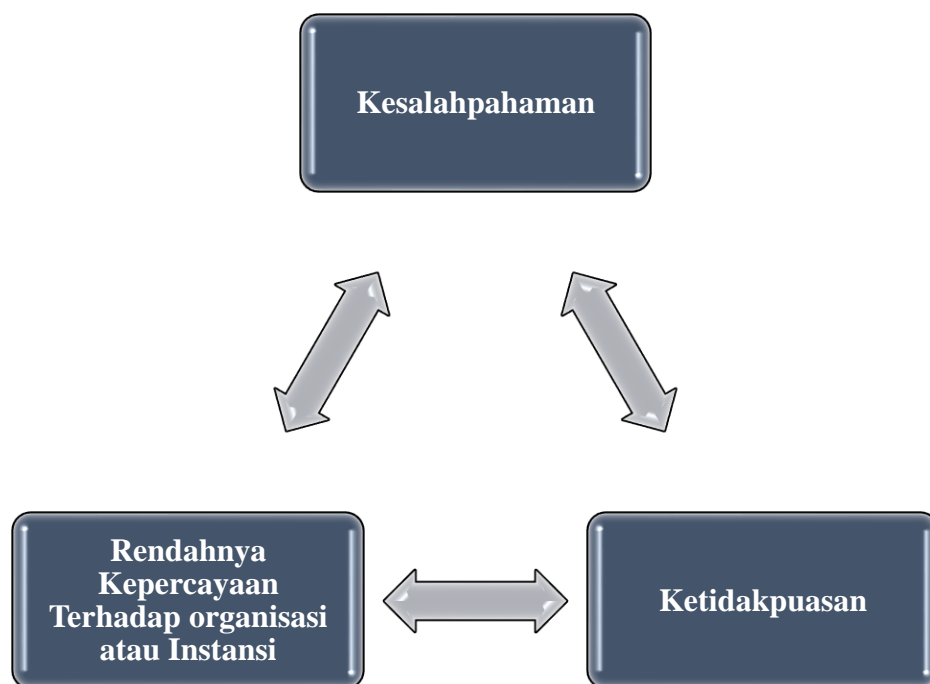
- |   |   |  |
|---|---|--|
| 2 | Bagaimana tingkat partisipasi masyarakat dalam proses rekrutmen pegawai honor di sekolah?               | Berdasarkan salah satu guru mata pelajaran IPA yaitu Bpk. Abdul Hamid, M. Pd: "Partisipasi masyarakat dalam proses rekrutmen pegawai honor di sekolah sangat penting. Dengan adanya partisipasi masyarakat, dapat meningkatkan keterlibatan mereka untuk memastikan proses yang lebih demokratis. Namun, terdapat kendala atau hambatan dalam meningkatkan keterlibatan masyarakat, seperti kendala kurangnya ketersediaan akses yang mudah dan merata terhadap informasi rekrutmen kepada masyarakat publik"  |
| 3 | Bagaimana respons dari pihak sekolah terhadap laporan atau indikasi praktik KKN dalam proses rekrutmen? | Jawaban wawancara dari Kepala Sekolah Bpk. Drs. Bowonaso Lahagu, M.M: "Penerapan keterbukaan informasi memiliki potensi besar untuk mencegah praktik KKN dalam rekrutmen pegawai honor di sekolah kami. Dengan memastikan transparansi dan keadilan dalam proses seleksi, kami dapat memberikan jaminan kepada masyarakat akan proses yang lebih demokratis. Namun, kami menghadapi kendala biaya dalam implementasi ini. Anggaran terbatas menjadi tantangan utama yang harus kami atasi. Meskipun kami mengakui manfaat dari keterbukaan informasi, namun sumber daya finansial yang terbatas membatasi kemampuan kami untuk melaksanakan implementasi secara optimal" |
- 

### **Proses Keterbukaan Informasi dalam tahap rekrutmen pegawai honor**

Salah satu karakteristik *good governance* adalah keterbukaan. Karakteristik ini sesuai dengan semangat zaman yang serba terbuka akibat adanya revolusi informasi. Keterbukaan tersebut mencakup semua aktivitas yang menyangkut kepentingan publik mulai dari pengambilan keputusan, penggunaan dana-dana publik sampai pada tahap evaluasi (Kapahang,

et al., 2020). Dalam konteks Good Governance, prinsip transparansi menurut Bappenas dapat diketahui dengan indikator: tersedianya informasi yang memadai pada setiap proses penyusunan dan implementasi kebijakan publik dan adanya akses informasi yang siap, mudah dijangkau, bebas diperoleh dan tepat waktu (Kristiyanto, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa proses keterbukaan informasi pada tahap seleksi rekrutmen pegawai honor di SMP Negeri 35 Medan masih memiliki ruang untuk peningkatan. Meskipun sudah ada kebijakan tertulis mengenai prosedur seleksi, namun informasi yang disampaikan kepada calon pegawai dan masyarakat umum masih kurang jelas tersampaikan. Artinya, Saat ini, penyampaian informasi kepada calon pegawai dan masyarakat umum sering kali kurang jelas, yang dapat menyebabkan kesalahpahaman, ketidakpuasan, dan rendahnya kepercayaan terhadap organisasi. (Seperti yang digambarkan dibawah ini).



**Gambar 1 Dampak adanya Ketidakjelasan Informasi Proses Rekrutmen**

Sumber: Dikelola Penulis, (2024)

Maka dari itu, untuk memperbaiki situasi ini, ada beberapa langkah yang dapat diambil Pertama, organisasi perlu memanfaatkan berbagai saluran komunikasi. Website resmi harus memuat informasi penting yang mudah diakses, sementara media sosial dapat digunakan untuk



menjangkau audiens yang lebih luas. Pengiriman newsletter secara berkala melalui email atau buletin juga dapat membantu menyebarkan informasi dengan lebih efektif. Kedua, penting untuk menyederhanakan bahasa yang digunakan. Informasi harus disampaikan dengan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami, menghindari penggunaan jargon teknis yang mungkin sulit dimengerti oleh masyarakat umum. Ketiga, mengadakan sesi informasi seperti tanya jawab atau webinar dapat sangat membantu dalam menjelaskan informasi penting. Ini juga memberikan kesempatan kepada calon pegawai dan masyarakat untuk mengajukan pertanyaan langsung. Keempat, menyediakan halaman FAQ (Frequently Asked Questions) di situs web organisasi yang berisi pertanyaan-pertanyaan umum beserta jawabannya dapat membantu menjawab kebingungan yang sering muncul. Kelima, transparansi dan konsistensi dalam penyampaian informasi sangat penting. Informasi harus konsisten di semua saluran komunikasi dan harus disampaikan dengan cara yang transparan dan lengkap mengenai proses rekrutmen dan kebijakan organisasi. Terakhir, evaluasi dan umpan balik dari calon pegawai dan masyarakat sangat penting. Organisasi harus secara aktif meminta umpan balik tentang bagaimana informasi diterima dan digunakan untuk meningkatkan metode komunikasi mereka.

### **Keterlibatan masyarakat dalam proses rekrutmen pegawai honor**

Prinsip *good governance* selanjutnya partisipasi, merupakan proses melibatkan masyarakat terutama aspirasinya dalam pengambilan kebijakan atau formulasi rencana yang dibuat pemerintah, juga dilihat pada keterlibatan masyarakat dalam implementasi berbagai kebijakan dan rencana pemerintah, termasuk pengawasan dan evaluasi. Partisipasi dalam arti mendorong semua warga negara menggunakan haknya menyampaikan secara langsung atau tidak, usulan dan pendapat dalam proses pengambilan keputusan. Terutama memberi kebebasan kepada rakyat untuk berkumpul, berorganisasi, dan berpartisipasi aktif dalam menentukan masa depan (Nazsir, 2003).

Partisipasi merupakan proses melibatkan masyarakat terutama aspirasinya dalam pengambilan kebijakan atau formulasi rencana yang dibuat pemerintah, juga dilihat pada keterlibatan masyarakat dalam implementasi berbagai kebijakan. Dari hasil penelitian mengenai proses keterbukaan informasi sebelumnya dapat diterangkan bahwasannya masyarakat kurang terlibat dan terinformasi secara baik mengenai proses seleksi ini. Secara spesifik terdapat beberapa kendala atau hambatan dalam meningkatkan keterlibatan masyarakat, seperti kurangnya ketersediaan akses yang mudah dan merata terhadap informasi rekrutmen kepada masyarakat umum. Kendala ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:



**Gambar 1 Hambatan Partisipasi Masyarakat dalam proses Rekrutmen Pegawai.**

Sumber: Dikelola Penulis, (2024).

### **Implementasi keterbukaan informasi dalam mencegah praktik KKN**

Putri et al., (2021) mengatakan bahwa dalam konsep *good governance*, aktivitas yang berkaitan dengan kepentingan publik perlu mempertanggungjawabkannya kepada publik. Tanggung jawab dan tanggung gugat tidak hanya diberikan kepada atasan saja melainkan juga kepada para stakeholders, yakni masyarakat luas. Hal ini juga diperjelas dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, yang mana azas akuntabilitas dalam konsep *good governance* mengandung penjelasan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Rachmahwati, 2022); (Retnowati, 2012).

Implementasi keterbukaan informasi dapat secara efektif mencegah praktik KKN dalam rekrutmen pegawai honor di sekolah dan sekaligus berkontribusi dalam mewujudkan *good governance*. Kepala sekolah menjelaskan bahwa dengan keterbukaan informasi, dapat memastikan transparansi dan keadilan dalam proses seleksi, serta membantu masyarakat untuk memastikan proses yang lebih demokratis. Namun, terdapat hambatan dalam implementasi keterbukaan informasi, seperti kendala biaya yang merujuk karena anggaran yang terbatas untuk melaksanakan implementasi keterbukaan informasi.

Penggunaan asas *good governance* dalam rangka menganalisis penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pelaksanaan program Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

melalui proses rekrutmen pegawai honor di SMP Negeri 35 Medan, dengan memperhatikan asas keterbukaan dan partisipasi karena asas tersebut merupakan yang paling sesuai dan sudah cukup baik untuk menjalankan program ini. Asas keterbukaan dapat digunakan untuk menilai sejauh mana pelaksanaan program dilaksanakan secara transparan, dengan melihat ketersediaan informasi yang memadai pada setiap pelaksanaan program dan adanya akses informasi yang siap, mudah dijangkau, dan bebas diperoleh masyarakat (Sundari et al., 2024). Asas partisipasi melihat sejauh mana keterlibatan masyarakat dalam proses rekrutmen pegawai honor di SMP Negeri 35 Medan

#### **4. KESIMPULAN**

Hasil penelitian mengenai proses rekrutmen pegawai honor di SMP Negeri 35 Medan menunjukkan bahwa meskipun terdapat kebijakan tertulis mengenai prosedur seleksi, keterbukaan informasi masih perlu ditingkatkan. Upaya untuk membuka informasi kepada masyarakat telah dilakukan, namun kendala logistik dan biaya menghambat implementasinya. Partisipasi masyarakat dalam proses rekrutmen juga masih terbatas karena akses informasi yang kurang memadai. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah lebih lanjut untuk memperbaiki keterlibatan masyarakat dalam proses rekrutmen.

Keterbukaan informasi merupakan kunci dalam mencegah praktik KKN dalam rekrutmen pegawai honor di SMP Negeri 35 Medan. Meskipun kendala biaya menjadi tantangan utama, upaya untuk memastikan proses seleksi yang demokratis dan meminimalisir praktik KKN tetap menjadi prioritas. Penggunaan prinsip *good governance*, khususnya keterbukaan dan partisipasi, sangat penting untuk menjaga transparansi dan keadilan dalam proses rekrutmen. Dengan demikian, penerapan prinsip-prinsip ini akan mendukung pemilihan pegawai yang berkualitas dan berintegritas, serta membantu mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Untuk meningkatkan keterbukaan informasi dalam rekrutmen pegawai honor demi menciptakan *good governance*: SMP Negeri 35 Medan dapat menggunakan media sosial dan website resmi untuk menyebarkan informasi rekrutmen, termasuk persyaratan dan prosedur seleksi. Mengadakan sosialisasi langsung di lingkungan sekolah atau komunitas sekitar, serta membuat brosur atau pamflet informatif, juga akan membantu. Selain itu, penting untuk menyediakan mekanisme umpan balik dari masyarakat setelah proses rekrutmen. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan keterbukaan informasi dalam rekrutmen pegawai honor dapat ditingkatkan, mendukung terciptanya *good governance* dan integritas dalam organisasi.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arti, N. D. B., & Rizky, R. Y. (2023). Analisis Korupsi Dan Upaya Mewujudkan *Good governance* Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 15(2), 135–149. <https://doi.org/10.33701/jiapd.v15i2.3798>
- Darmi, T. (2016). Penerapan Prinsip Good Governance Untuk Layanan Publik. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 4(2), 97-102.
- Handayani, F. A., & Nur, M. I. (2019). Implementasi good governance di Indonesia. *Publica: Jurnal Pemikiran Administrasi Negara*, 11(1), 1-11.
- Herawan, D. (2017). Implementasi *Good governance* Untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Pada Smp Negeri 1 Lembang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v7i1.6255>
- Kahar, A., Said, W., & Kunci, K. (2023). Terbuka Jabatan Tinggi Pratama. *PARADIGMA : Jurnal Administrasi Publik*, 2, 51–68.
- Kapahang, S. E., Mingkid, E., & Kalesaran. (2020). Keterbukaan Informasi Publik pada Dinas Kominfo Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(1), 1–13.
- Kristiyanto, E. N. (2016). Urgensi Keterbukaan Informasi Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik. *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE*, 16(2), 231–244.
- Lazuardi, T. (2014). Nepotisme Dalam Proses Rekrutmen. *Nepotisme Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Dan Kelemahan*, 1–40. <http://eprints.undip.ac.id/44711/>
- Megasyara, I., & Imawan, A. (2023). Implementasi Good Government Sebagai Upaya Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 13(2), 512-528.
- Moleong. (2005). *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif*. 48–61.
- Nazsir, N. (2003). *Good Governance*. 4 No 1, 135–150.
- Putri, A. A. A., Sudiana, I. W., & Putra, I. P. D. S. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Partisipasi Masyarakat Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pengelolaan Dana Desa Pada Desa Songan B Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 258–280. <https://doi.org/10.32795/hak.v2i2.1543>
- Rachmahwati, A. (2022). *Pengaruh Keterbukaan Informasi Melalui Konten Instagram Gubernur Jawa Tengah @Ganjar\_Pranowo Terhadap Kepercayaan Publik Dalam Penanganan Pandemi*.
- Retnowati, E. (2012). Keterbukaan Informasi Publik dan Good Governance. *Journal Perspektif*, 17(1), 54–61.
- Simamora, H. J. (2021). Penerapan Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai Implementasi Good Governance Pengawasan Ketenagakerjaan. *Jurnal Widyaaiswara Indonesia*, 2(3), 137-148.
- Sundari, S. I., Astriani, D., & Sujaya, F. A. (2024). Pengaruh Transparansi, Kompetensi, dan Partisipasi Masyarakat terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa pada Kantor Desa Se-Kecamatan Tirtajaya Kabupaten Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2726-2742.