

PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIIL DI KANTOR CAMAT TENGGARONG KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

**Rima Andini¹, Dr. H. M. Jamal Amin, M.Si², Hj. Letizia Dyastari, S.Sos.,
M.Si³**

Abstrak

Penelitian yang dilakukan oleh Rima Andini Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman 2011. Penerapan Prinsip Prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Tenggarong, dibawah bimbingan Bapak Dr. Muh. Jamal Amin, M.Si dan Ibu Hj. Letizia Diastary, S.sos, M.Si.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masih rendahnya kinerja pegawai Kecamatan Tenggarong dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karya ilmiah ini bertujuan untuk mengetahui tentang penerapan prinsip-prinsip Good Governance dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Tenggarong. Kemudian, untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dalam penerapan prinsip-prinsip Good Governance dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Tenggarong. Penelitian ini menggunakan analisis interaktif dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan prinsip akuntabilitas dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di kantor Camat Tenggarong telah berjalan baik. Selain itu untuk penerapan prinsip good governance dalam hal transparansi di Kecamatan Tenggarong masih memiliki kekurangan. Responsivitas kinerja pegawai Kecamatan cukup baik. Faktor pendukung dalam penerapan prinsip-prinsip good governance dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Tenggarong adalah Sumber Daya Manusia dan sarana prasarana. Semetara faktor penghambat adalah keterbatasan anggaran dalam melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi pegawai.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: rimandini.ra@gmail.com

²Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Bapak Dr. H. M. Jamal Amin, M.Si

³Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Ibu Hj. Letizia Dyastari, S.Sos., M.Si

Kata Kunci : *Good Governance, kinerja, pegawai negeri sipil, kecamatan, Tenggarong*

Pendahuluan

Berdasarkan Undang-undang nomor 22 Tahun 1999 yang kini telah diubah menjadi undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, maka setiap daerah terutama daerah-daerah yang memiliki potensi untuk berkembang dituntut agar dapat meningkatkan kegiatan-kegiatan pemerintahan dan pembangunan di daerahnya.

Untuk itu dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, peran kinerja memiliki kedudukan dan fungsi signifikan. Karena peranan kinerja di tengah masyarakat senantiasa menjadi sangat vital, seperti yang dijelaskan berikut ini oleh Dwiyanto (2008) :

1. Masih rendahnya produktivitas, produktivitas pada umumnya sebagai rasio antara input dan output, maksudnya ialah bahwa pelayanan publik tersebut harus mengedepankan hasil ketimbang pemasukan. Contohnya dalam pengurusan KTP masyarakat (customer) harus mengeluarkan uang untuk proses administrasi yang relatif besar, namun hasil yang diterima oleh masyarakat sangat minim melalui proses yang relatif lama. Harusnya terdapat keseimbangan antara uang yang dikeluarkan oleh masyarakat dengan hasil yang diterimanya.
1. Kualitas layanan, banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Informasi mengenai kepuasan terhadap kualitas pelayanan seringkali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik, yang masih jauh dengan harapan masyarakat terhadap pelayanan yang mudah dan murah.
2. Responsivitas, yaitu masih rendahnya kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
3. Akuntabilitas, akuntabilitas menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini konsep akuntabilitas dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan di dalam penyelenggaraan tata kelola pelayanan terhadap masyarakat, karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk memulai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna

jasa. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja ini penulis mengkorelasikannya dengan prinsip-prinsip dari *Good Governance* agar tercipta kinerja yang lebih terarah dan sistematis.

Good Governance merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan negara, *goods and service* disebut *Governance* (pemerintah atau pemerintahan), sedangkan praktek terbaiknya disebut *Good Governance* yang berarti pemerintahan yang baik, maka dibutuhkan komitmen dan keterlibatan semua pihak yaitu pemerintah dan masyarakat. *Good governance* yang efektif menuntut adanya koordinasi yang baik dan integritas, professional serta etos kerja dan moral yang tinggi.

Penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja aparatur negara. Hal ini disebabkan karena pemerintah merancang konsep prinsip-prinsip *Good Governance* untuk meningkatkan potensi perubahan dalam birokrasi agar mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik, disamping itu juga masyarakat masih menganggap pelayanan publik yang dilaksanakan oleh birokrasi pasti cenderung lamban, tidak profesional, dan biayanya mahal.

Gambaran buruknya birokrasi antara lain organisasi birokrasi gemuk dan kewenangan antar lembaga yang tumpang tindih, sistem, metode, dan prosedur kerja belum tertib, pegawai negeri sipil belum profesional, belum netral dan sejahtera, praktik korupsi, kolusi dan nepotisme masih mengakar, koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi program belum terarah, serta disiplin dan etos kerja aparatur negara masih rendah.

Dalam hal ini Kantor Camat Tenggarong sebagai instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik di tingkat Kecamatan terlihat masih banyak membutuhkan pembenahan dan perbaikan. Sebagai salah satu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tentu saja pegawai negeri sipil dituntut memiliki kinerja yang baik sehingga kualitas pelayanan yang diberikan sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat. Namun kenyataannya kualitas pelayanan yang tersedia masih dinilai belum sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat. Pegawai negeri sipil sebagai sosok yang bertanggungjawab atas pemberian dan penyediaan pelayanan sangat dituntut untuk terus mengembangkan dan menerapkan strategi yang dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan demi pemenuhan kebutuhan dan harapan masyarakat. Kondisi mengenai kinerja pegawai di Kantor Camat Tenggarong sejauh ini masih belum maksimal, diantaranya sebagai berikut :

Kualitas pelayanan yang diberikan belum memenuhi kriteria kepastian waktu, sebab seringkali pelaksanaan tugas pemberian pelayanan masih membutuhkan prosedur atau proses yang tidak sebentar. Hal tersebut seolah menunjukkan bahwa para pegawai seolah belum handal dan efektif dalam menangani suatu pekerjaan.

1. Sebagian pegawai dapat dikatakan masih belum mampu mempergunakan fasilitas kerja dengan lancar akibat masih kurangnya keterampilan yang dimiliki.
2. Beberapa pegawai terkadang masih belum mematuhi jam kerja yang berlaku, akibat belum tegasnya penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin.

Berdasarkan pertimbangan di atas penulis merasa tertarik melakukan penelitian tentang Penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, adapun yang menjadi judul penelitian ini adalah: "Penerapan Prinsip Prinsip *Good Governance* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara".

Kerangka Dasar Teori

Penerapan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, penerapan dapat diartikan sebagai proses, cara, perbuatan menerapkan, pemasangan, pemanfaatan; perihal mempraktikkan. Sedangkan menurut J.S Badudu dan Sutan Mohammad Zain, penerapan adalah hal, cara atau hasil (Badudu & Zain 1996). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Good Governance

Menurut bahasa *good governance* berasal dari dua kata yang diambil dari bahasa inggris, *good* berarti baik dan *governance* yang berarti tata pemerintahan. Dari pengertian tersebut dapat kita simpulkan bahwa *good governance* dapat diartikan sebagai tata pemerintahan yang baik atau pengelolaan/penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Untuk lebih dipahami makna sebenarnya dan tujuan yang ingin dicapai atas *good governance*, maka adapun beberapa pengertian dari *good governance*, antara lain :

1. Menurut Bank Dunia (*World Bank*) *Good governance* merupakan cara kekuasaan yang digunakan dalam mengelola berbagai sumber daya sosial dan ekonomi untuk pengembangan masyarakat (Mardoto, 2009).
2. Menurut UNDP (*United National Development Planning*) *Good governance* merupakan praktek penerapan kewenangan pengelolaan berbagai urusan. Penyelenggaraan negara secara politik, ekonomi dan administratif di semua tingkatan. Dalam konsep di atas, ada tiga pilar *good governance* yang penting, yaitu :
 - a. Kesejahteraan rakyat,
 - b. Proses pengambilan keputusan,
 - c. Tata laksana pelaksanaan kebijakan (Prasetijo, 2009)

Pada dasarnya, penerapan tata pemerintahan yang baik adalah pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Untuk mencapai cita-cita ideal

tersebut, maka sistem birokrasi perlu direformasi. Selama ini birokrasi cenderung tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Birokrasi yang ada tidak bisa menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga birokrasi sering dianggap menjadi penghambat untuk mencapai tujuan pemerintahan.

Prinsip-prinsip Good Governance

Kunci utama memahami *good governance* adalah pemahaman atas prinsip-prinsip di dalamnya. Bertolak dari prinsip-prinsip ini akan mendapatkan tolak ukur kinerja suatu pemerintahan. Baik buruknya suatu pemerintahan bisa dinilai bila ia telah bersinggungan dengan semua unsur prinsip-prinsip *good governance*. Menyadari pentingnya masalah ini, prinsip-prinsip *good governance* yang harus dianut dan dikembangkan dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) dikemukakan oleh UNDP (*United Nations Development Planning*) dalam Sedarmayanti (2012) yaitu meliputi:

- a. Partisipasi
Setiap orang atau warga masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak suara yang sama dalam proses pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui lembaga perwakilan sesuai dengan kepentingan dan aspirasinya masing-masing
- b. Aturan hukum
Kerangka aturan hukum dan perundang-undangan harus berkeadilan, ditegakkan dan dipatuhi secara utuh, terutama aturan hukum tentang hak azasi manusia.
- c. Transparansi
Transparansi harus dibangun dalam rangka kebebasan aliran informasi. Informasi harus dapat dipahami dan dapat dimonitor.
- d. Responsivitas
Setiap intuisi dan prosesnya harus diarahkan pada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).
- e. Berorientasi konsensus
Pemerintah yang baik akan bertindak sebagai penengah bagi berbagai kepentingan yang berbeda untuk mencapai konsensus atau kesempatan yang terbaik bagi kepentingan yang berbeda untuk mencapai konsensus atau kesempatan yang terbaik bagi kepentingan masing-masing pihak, dan berbagai kebijakan dan prosedur yang akan ditetapkan pemerintah.
- f. Berkeadilan
Pemerintah yang baik akan memberikan kesempatan yang baik terhadap laki-laki maupun perempuan dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas hidupnya.
- g. Efektivitas dan Efisiensi
Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.

h. Akuntabilitas

Para pengambil keputusan dalam sektor publik, swasta dan masyarakat madani memiliki pertanggungjawaban (akuntabilitas) kepada publik, sebagaimana halnya kepada *stakeholders*.

i. Visi Strategis

Para pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jangka panjang tentang penyelenggaraan pemerintah yang baik dan pembangunan manusia, bersamaan dengan dirasakannya kebutuhan untuk pembangunan tersebut.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara2005). Sedangkan Menurut Prawirosentono dalam Pasolong (2008) bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh perseorangan atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja adalah suatu gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan suatu organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Pegawai Negeri Sipil

Sebagaimana yang diketahui bahwa kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sangat penting dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berhasil tidaknya pembangunan tergantung dari para aparatur Negara sebagai pelaksananya, dan pegawai negeri sipil merupakan aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Dalam undang-undang No. 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan undang-undang yang berlaku. Setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara, dan Pemerintah. Pegawai negeri menurut undang-undang No. 43 Tahun 1999 terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil, meliputi:
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat
 - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Dari uraian di atas jelaslah bahwa tugas dan tanggung jawab seorang pegawai negeri sipil sangat besar. Oleh karena itu untuk menjadi pegawai negeri haruslah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan sehingga didapat pegawai yang memiliki kecakapan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya kepada masyarakat, bangsa, dan Negara.

Definisi Konsepsional

Setiap penelitian yang dilakukan memerlukan konsep untuk menghindari terjadinya salah pengertian dan salah penafsiran sehingga dapat membingungkan orang lain, selain itu juga dapat membatasi ruang lingkup pembahasan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan sebagai berikut :

Pemilihan konsep-konsep yang tepat sangat penting, tetapi rumit karena adanya sekian banyak konsep yang harus dimiliki maka perlulah ditentukan ruang lingkup dan batasan persoalan sehingga jumlah konsep yang bersangkutan paut dengan persoalan itu juga dapat dibahas. Dalam hal ini teoritis dapat membantu dan meringankan pekerjaan si peneliti. (Koentjaraningrat, 2007)

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan definisi konsepsional dari penelitian yang memiliki dua variabel, yaitu Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil ini sebagai berikut:

1. Prinsip-prinsip *good governance* dalam kamus besar bahas Indonesia dikatakan bahwa prinsip mengandung pengertian "asas" (kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir dan bertindak, dan sebagainya). Secara harfiah, prinsip dapat diartikan sebagai dasar yang menjadi pedoman yang dijunjung tinggi oleh seseorang atau kelompok karena diyakini kebenarannya. Dalam kaitannya dengan judul skripsi ini, maka faktor yang ditekankan disini adalah bagaimana suatu "Prinsip" dapat diterapkan secara nyata dalam kehidupan sehari-hari sebagai suatu kebenaran umum bukan sekedar mengetahui atau memahami saja hakikat dari pada prinsip pemerintahan yang baik.
2. Kinerja pegawai negeri sipil adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Metode Penelitian

Artikel ini memakai data-data dari penelitian di lapangan yang penulis lakukan di Kantor Camat Kecamatan Tenggarong, sumber data ditentukan menggunakan Teknik Purposive Sampling dan Accidental Sampling dengan prosedur teknik pengumpulan data berupa Penelitian Kepustakaan (Library

Research) dan Penelitian Lapangan (Field Work Research) yang terdiri dari Observasi, Wawancara dan Penelitian Dokumen. Data-data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendeskripsikan/menjelaskan dan menganalisis suatu keadaan dengan bersumber pada fakta-fakta dalam memperoleh gambaran yang lengkap mengenai Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hasil Penelitian

Penulis menyajikan data dan hasil yang diperoleh di lapangan melalui observasi, analisis dokumen, wawancara, dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu tentang Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun fokus dari penelitian ini :

Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Tenggarong

1. Akuntabilitas

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pertanggungjawaban waktu atas tugas yang diberikan sudah sesuai dengan yang ditentukan dan masalah absensi kehadiran pegawai yang membaik dengan adanya sistem *fingerprint* walaupun yang terjadi dilapangan tidak sesuai. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan pengurusan surat pegantar pindah dan legalisir KTP yang diajukan oleh masyarakat selesai tepat waktu dan tidak dipungut biaya. Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa prinsip akuntabilitas dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Tenggarong telah berjalan dengan baik.

2. Transparansi

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa keterbukaan dalam memberikan penilaian kinerja terhadap pegawai di Kantor Camat Tenggarong sudah baik karena penilaiannya dilakukan secara terstruktur, namun keterbukaan dalam memberikan informasi kepada masyarakat di Kantor Camat Tenggarong masih dirasa memiliki kekurangan walaupun pihak Kantor Camat Tenggarong sudah menyediakan loket informasi serta memasang bagan alur.

3. Responsivitas

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis terkait dengan bentuk responsivitas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Tenggarong, dapat disimpulkan bahwa pada secara keseluruhan cukup baik. Pegawai memahami apa yang dibutuhkan oleh masyarakat dan mereka berusaha untuk memenuhi kebutuhan/keluhan dari masyarakat. Disisi lain

masyarakat juga merasa semakin terbantu dengan adanya perbaikan pelayanan yang sekarang.

4. Efisiensi

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis terkait dengan efisiensi kinerja dalam konteks *good governance* di lingkungan kerja kecamatan Tenggarong dapat dikatakan belum seluruhnya dapat terwujud. Karena dalam memberikan pelayanan tidak ada waktu pasti dalam penyelesaian pengurusan. Yang sering menjadi masalah adalah adanya gangguan secara teknis, seperti dalam perekaman E-KTP. Jika alat perekam mengalami macet, maka proses perekaman juga akan memakan waktu lebih lama. Meskipun dalam memberikan pelayanan publik Kecamatan Tenggarong selalu mengupayakan untuk memberikan pelayanan dengan waktu yang cepat dan tidak berbelit-belit.

5. Profesionalisme

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis terkait dengan profesionalisme pegawai di Kecamatan Tenggarong, dapat dikatakan pegawai dalam menjalankan tugasnya masih kurang profesional. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya faktor kekerabatan dalam prioritas pelayanan. Selain itu, kurang profesionalnya kinerja pegawai juga dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang berperilaku tidak patuh terhadap ketentuan kantor. Seperti yang sudah dibahas sebelumnya, masih ada pegawai yang datang pagi ke kantor hanya sekedar absen *fingerprint*, setelah itu keluar kantor, dan datang kembali ketika waktu pulang tiba.

Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Tenggarong.

1. Faktor Pendukung

a. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana Sarana dan prasarana tentu saja akan menjadi faktor yang sangat mendukung penerapan *good governance*, karena dengan tersedianya alat kelengkapan kantor seperti komputer dapat membantu mempermudah pekerjaan pegawai serta tersedianya ruang kerja dan ruang pelayanan yang nyaman tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia sangat penting peranannya dalam penerapan *good governance*. Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, ditempatkan sesuai dengan keahliannya, serta disiplin maka kinerjanya akan maksimal, sehingga pelayanan yang diberikan sesuai harapan dan kebutuhan masyarakat. Karena itu dibutuhkan pelatihan-pelatihan bagi pegawai guna meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan tugas secara profesional

dengan dilandasi kepribadian dan etika sesuai kebutuhan instansi demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

2. Faktor Penghambat

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia dapat menjadi pendukung juga penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, hal ini karena masih ada pegawai yang tidak taat pada peraturan yang berlaku. Di Kantor Camat Tenggarong sendiri masih terdapat beberapa pegawai yang masuk hanya untuk absen, keluar disaat jam kerja, dan tidak melakukan tugasnya dengan baik. Hal tersebut tentu saja akan berakibat kepada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

b. Anggaran

Anggaran untuk pelatihan-pelatihan terhadap pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan keterampilan pegawai yang ada di Kantor Camat Tenggarong, namun anggaran menjadi faktor penghambat karena sejak tahun lalu anggaran untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi PNS tidak lagi diserahkan langsung kepada instansi masing-masing, melainkan diserahkan kepada BKD sehingga penelitian yang diadakan BKD belum tentu sesuai dengan yang dibutuhkan kecamatan atau kelurahan masing-masing

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Penerapan prinsip akuntabilitas dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di kantor Camat Tenggarong telah berjalan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari pertanggungjawaban pegawai negeri sipil terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan. Walaupun masih ada pegawai yang keluar saat jam kerja, namun sebagian besar pegawai sudah memahami tupoksinya masing-masing sehingga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan yang ditetapkan dan tanpa dipungut biaya sesuai dengan aturan yang ada.
2. Penerapan prinsip *good governance* dalam hal transparansi di Kecamatan Tenggarong masih memiliki kekurangan. Dimana masyarakat masih mengeluhkan masalah informasi tentang prosedur kepengurusan berkas-berkas yang harus ke Kantor Camat dulu hanya untuk mengetahui syarat-syaratnya, karena belum maksimalnya pemanfaatan *website* Kantor Camat Tenggarong.
3. Responsivitas kinerja pegawai Kecamatan cukup baik. Dimana pegawai kecamatan memahami apa yang diperlukan oleh masyarakat, terkait dengan perbaikan pelayanan. Hanya saja keluhan masyarakat tentang pemanfaatan *website* kecamatan belum ada perubahan.
4. Efisiensi kinerja dalam konteks *good governance* di lingkungan kerja kecamatan Tenggarong dapat dikatakan belum seluruhnya dapat terwujud.

Dimana dalam memberikan pelayanan tidak ada waktu pasti dalam penyelesaian pengurusan. Yang sering menjadi masalah adalah adanya gangguan secara teknis, seperti dalam perekaman E-KTP.

5. Profesionalisme pegawai di Kecamatan Tenggarong, dapat dikatakan pegawai dalam menjalankan tugasnya masih kurang profesional. Hal tersebut terlihat dari masih adanya faktor kekerabatan dalam prioritas pelayanan serta masih adanya pegawai yang berperilaku tidak patuh terhadap ketentuan kantor.
6. Faktor pendukung dalam penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Tenggarong adalah Sumber Daya Manusia dan sarana prasarana. Semetara faktor penghambat dalam penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Tenggarong adalah Sumber Daya manusia dan keterbatasan anggaran dalam melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi pegawai.

Saran

1. Penerapan prinsip akuntabilitas dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di kantor Camat Tenggarong telah berjalan baik. Tentu saja diharapkan hal ini dapat ditingkatkan lagi oleh kecamatan Tenggarong, atau minimal dapat dipertahankan.
2. Kantor Camat Tenggarong perlu membuat papan informasi yang merinci syarat-syarat pengurusan setiap dokumen yang di ruang pelayanan, sehingga masyarakat dapat memperoleh informasi yang akurat tanpa harus bertanya dulu ke petugas informasi
3. Kantor Camat Tenggarong harus membuat *social media* dan mengelola *website* yang sudah secara maksimal sehingga dapat digunakan untuk mensosialisasikan apapun yang bermanfaat bagi masyarakat seperti misalnya berita kegiatan maupun informasi tentang syarat-syarat pengurusan dokumen. Selain itu dengan adanya *media social*, Kantor Camat Tenggarong dapat berinteraksi dengan masyarakat untuk membangun hubungan yang interaktif.
4. Yang masih menjadi kendala dalam mewujudkan efisiensi kinerja di lingkungan kerja Kecamatan Tenggarong yaitu lebih kepada masalah secara teknis, seperti padam listrik, macetnya alat perekam E-KTP. Hal tersebut sebaiknya dapat diminimalisir oleh kecamatan seperti adanya penggunaan genset ketika padam listrik atau menggunakan pembangkit listrik tenaga surya untuk menggerakkan generatot disaat listrik padam, dan penambahan alat perekam E-KTP.
5. Masih adanya ketidakadilan dalam pemberian pelayanan masyarakat. dimana faktor kekerabat terlibat dalam pemberian pelayanan serta masih adanya pegawai yang tidak patuh terhadap ketentuan kantor. Hal tersebut harusnya kecamatan memberikan arahan bahwa dalam pemberian pelayanan harus adil, hubungan kekerabatan tidak boleh ikut andil dalam urusan pekerjaan, serta

harus adanya tindakan yang tegas terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran, terlebih lagi pelanggaran yang sengaja dilakukan.

6. Sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh Kecamatan tenggarong tentunya harus dapat di pertahankan, dan masih kurangnya pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai tentunya harus sering dilakukan. Hal tersebut untuk menjadikan pegawai lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya.

Daftar Pustaka

Sumber Buku:

- Badudu J.S dan Zain, Sutan Mohammad. (1996). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, 2008, *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*, GadjahMada University, Yogyakarta.
- Koentjaraningrat, 2007, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, LIPI, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosdakarya, Bandung.
- Pasolong, Herbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti, 2012, *Good Governance Kepemerintahan Yang Baik*, Mandar Maju, Bandung.

Sumber lain :

- Syarifudin Nur, September. 2012. "Studi Tentang Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Pembuatan Kartu Tanda Penduduk Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Penajam Paser Utara". Samarinda: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas mulawarman.

Dokumen Negara :

- _____,1999. **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor43 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**. Jakarta
- _____,2004. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tentang Pemerintah Daerah*. Jakarta

Sumber Internet :

- <http://anazmudin.blogspot.com> (diakses tanggal 15 November 2014) (21:41)
- <http://mardoto.com> (diakses tanggal 6 Agustus 2015) (01: 05)
- <http://prasetijo.wordpress.com>