

## KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MEWUJUDKAN *GOOD GOVERNANCE* DI KANTOR KECAMATAN MUARA JAWA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Sandy Ramadhan<sup>1</sup>

### *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mewujudkan good governance di Kantor kecamatan Muara Jawa kabupaten Kutai Kartanegara dan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam rangka mewujudkan good governance di Kantor kecamatan Muara Jawa kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan Muara Jawa. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan serta menggunakan metode observasi dan wawancara serta dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data model interaktif. Hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh gambaran secara keseluruhan yang menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Kecamatan Muara Jawa masih bervariasi dalam mewujudkan good governance. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengukuran kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dari segi hasil kerja cukup baik, dimana mereka melayani masyarakat dengan baik, menyambut masyarakat dan melayani kebutuhan masyarakat. Berdasarkan segi pengetahuan pekerjaan harus ditingkatkan lagi, hal tersebut dikarenakan ada beberapa yang sudah menguasai dan juga mampu dalam menangani pekerjaan yang telah diberikan, namun ada beberapa bagian pegawai belum begitu menguasai dengan bidang yang dipegang. Berdasarkan segi inisiatif harus ditingkatkan, hal tersebut mengenai masalah komunikasi dalam pelayanan, Berdasarkan segi kecekatan mental cukup lambat, beberapa cenderung menunda pekerjaan, hal tersebut terlihat ketika koordinasi kadang harus tanya lagi keatasannya. Berdasarkan segi sikap sudah baik, sikap aparatur cukup baik tetapi perlu ditingkatkan lagi karena perlu alternatif ketika ada masyarakat ingin melakukan pengurusan tetapi pegawai yang dituju tidak ada. Dan berdasarkan segi disiplin, waktu dan absensi sudah baik, kantor Kecamatan Muara Jawa sudah menerapkan kehadiran dengan menggunakan fingerprint.*

**Kata kunci:** Kinerja, Aparatur Sipil Negara, *Good Governance*.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [sandyramadhan@gmail.com](mailto:sandyramadhan@gmail.com)

## Pendahuluan

Dalam perspektif otonomi daerah khususnya di Indonesia, penerapan *good governance* merupakan suatu urgensi dalam upaya mewujudkan pemerintahan daerah yang efektif efisien, mandiri serta bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Hal ini didukung pula dengan diberlakukannya UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah yang akan memberikan peluang lebih besar bagi terlaksananya asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan, serta prinsip-prinsip otonomi daerah sehingga pemerintah daerah mampu menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat (*publik services*) secara optimal dan tidak terlalu bergantung lagi kepada pemerintah pusat (sentralistik) sebagaimana era pemerintahan sebelumnya.

Wasistiono (2003) mengemukakan bahwa tuntutan adanya *good governance* ini timbul karena adanya penyimpangan dalam penyelenggaraan demokratisasi sehingga men-dorong kesadaran warga negara untuk menciptakan sistem atau paradigma baru untuk mengawasi jalannya pemerintahan agar tidak melenceng dari tujuan semula.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 209 ayat (2) huruf f yang menjelaskan bahwa Kecamatan adalah perangkat daerah Kabupaten/Kota. Lebih lanjut, pada pasal 221 ayat (1) secara tegas menjelaskan bahwa Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan.

Kecamatan Muara Jawa merupakan salah satu kecamatan yang berada di kabupaten Kutai Kartanegara. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengabdikan di kantor kecamatan Muara Jawa berjumlah tiga puluh sembilan pegawai yang terdiri dari dua puluh dua Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tujuh belas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Kantor kecamatan Muara Jawa yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, masih ditemukan keluhan-keluhan dari masyarakat sebagai penerima layanan. Keluhan tersebut seperti masyarakat yang telah melakukan perekaman identitas diri untuk kebutuhan pembuatan e-KTP, tetapi setelah perekaman tersebut, beberapa masyarakat harus menunggu dalam jangka waktu yang tidak pasti bahkan ada masyarakat yang telah melakukan perekaman identitas diri lebih dari satu tahun tetapi belum menerima dokumen fisik e-KTP. Alasan pegawai kepada masyarakat yang belum menerima dokumen fisik e-KTP karena blanko e-KTP masih terbatas. Padahal dikutip dari ([regional.kompas.com](http://regional.kompas.com)) Menteri Dalam Negeri menargetkan pendistribusian blanko E-KTP selesai bulan Oktober 2017.

Kemudian berdasarkan observasi (pengamatan) yang dilakukan oleh peneliti, masih terdapat pegawai yang datang saat terlambat. Terdapat pula pegawai yang datang tepat waktu tetapi saat masyarakat yang ingin mengurus untuk keperluan administrasi, pegawai tersebut tidak ada sehingga menghambat pelayanan dan masyarakat harus menunggu. Hal tersebut menjadikan kinerja pegawai itu sendiri tidak efektif dan tidak efisien. Selain itu masih dijumpai

kurang ramahnya pegawai seperti tidak memberi senyum dalam melayani masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati, Patton dan Resmawan (2017), hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa persepsi masyarakat tentang pelayanan administrasi terpadu (PATEN) di kantor Camat Muara Jawa kabupaten Kutai Kartanegara secara aplikatif masih kurang memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Salah satu faktor yang menyebabkan kurang optimalnya pelayanan administrasi terpadu (PATEN) di kantor Camat Muara Jawa kabupaten Kutai Kartanegara adalah terbatasnya aparatur yang kompeten (Fatmawati, Patton dan Resmawan, 2017).

Selain itu, Plt. Bupati Kutai Kartanegara saat melantik pejabat pimpinan tinggi pratama, administrator, dan pengawas, meminta untuk menguatkan komitmen dengan memberikan kinerja yang terbaik bagi kabupaten Kutai Kartanegara. Yang mana indikator keberhasilannya adalah perbaikan, kemudahan dan percepatan pelayanan publik serta kesejahteraan masyarakat (kutaikartanegaraneews.com).

Bertitik tolak dari itu semua, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Mewujudkan *Good Governance* di Kantor kecamatan Muara Jawa kabupaten Kutai Kartanegara”.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Definisi Kinerja***

Menurut Mangkunegara (2009), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2011), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Prawirosentono (dalam Pasolong, 2007) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dari hasil interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

### ***Definisi Aparatur Sipil Negara***

Sumber yang dijadikan mengulas dalam landasan teori berasal dari UU Aparatur Sipil Negara (ASN) yakni UU Nomor 5 Tahun 2014. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

### ***Definisi Good Governance***

*Good governance* merupakan suatu kesepakatan menyangkut pengaturan Negara yang diciptakan bersama oleh pemerintah, masyarakat madani dan sektor swasta dimana kesepakatan tersebut mencakup pembentukan seluruh mekanisme, proses, dan lembaga-lembaga dimana warga dan kelompok-kelompok masyarakat mengutarakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajiban dan menjembatani perbedaan-perbedaan di antara mereka. (Masyarakat Transparansi Indonesia, 2002).

Disisi lain istilah *good governance* menurut Dwipayana (2003) merupakan sesuatu yang sulit didefinisikan karena didalamnya terkandung makna etis. Dalam artian bahwa sesuatu yang dipandang baik dalam suatu masyarakat, namun bagi masyarakat lainnya belum tentu mendapat penilaian yang sama. Berbagai definisi *good governance* (Payana, 2003) lainnya adalah *good governance* sering di artikan sebagai "kepemerintahan yang baik". Adapula yang mengartikannya sebagai tata pemerintahan yang baik dan ada pula yang mengartikannya sebagai sistem pemerintahan yang baik.

Selanjutnya dijelaskan pula bahwa istilah *governance* sebagai proses penyelenggaraan kekuasaan Negara dalam melaksanakan publik *good and services*. Sedangkan arti *good* dalam *good governance* mengandung dua pengertian. Pertama, nilai-nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan, berkelanjutan dan keadilan sosial; kedua, aspek-aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Praktek terbaiknya di sebut *good governance* atau pemerintahan yang baik. Sehingga dengan demikian *good governance* didefinisikan sebagai penyelenggaraan pemerintah yang solid dan bertanggung jawab, serta efektif dan efisien dengan menjaga kesinergian interaksi yng konsrtuktif di antara domain-domain Negara, sektor swasta dan masyarakat.

Menurut Imawan (2001) *good governance* diartikan sebagai cara kekuasaan Negara digunakan dalam mengatur sumber-sumber ekonomi dan sosial bagi pembangunan masyarakat (*the way state power is used in managing economic and social resources for development of society*).

### **Metode Penelitian**

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan oleh penulis termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif. Denzin dan Lincoln (dalam Satori dan Komariah, 2011) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menggunakan latar ilmiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

Dalam penelitian mengenai kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kecamatan Muara Jawa kabupaten Kutai Kartanegara yang menjadi fokus penelitian penulis adalah:

1. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance*.
  - a. Hasil kerja;
  - b. Pengetahuan pekerjaan;
  - c. Inisiatif;
  - d. Kecekatan mental;
  - e. Sikap; dan
  - f. Disiplin, waktu dan absensi.
2. Faktor pendukung dan penghambat kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kecamatan Muara Jawa kabupaten Kutai Kartanegara.

### **Hasil Penelitian**

#### ***Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Mewujudkan Good Governance di Kantor Kecamatan Muara Jawa kabupaten Kutai Kartanegara***

##### **Hasil Kerja**

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor Kecamatan Muara Jawa terkait dengan hasil kerja aparatur sipil negara (ASN) di kantor Kecamatan Muara Jawa yaitu cukup baik. Hasil kerja aparatur sipil negara (ASN) kantor kecamatan Muara Jawa sudah sesuai dengan aturan yang ada, dimana mereka melayani masyarakat dengan baik, menyambut masyarakat dengan baik dan melayani kebutuhan masyarakat dengan baik dan dikantor kecamatan tersebut terlihat tersedianya kotak pengaduan dimana

masyarakat bisa memberikan suara mereka pendapat dan kritik mereka untuk kantor camat itu sendiri.

Organisasi dapat melakukan evaluasi dan menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan, dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan, termasuk pada kinerja yang tidak baik atau rendah (Bangun, 2012).

#### Pengetahuan Pekerjaan

Adanya pengetahuan pekerjaan pegawai memiliki dampak positif untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan serta mencapai sasaran dari program atau tujuan organisasi. Peningkatan pengetahuan pegawai sangat penting dilakukan, selain dapat memotivasi pegawai untuk memacu prestasi kerja juga dapat meningkatkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan.

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor Kecamatan Muara Jawa terkait dengan pengetahuan pekerjaan aparatur sipil negara (ASN) kantor Kecamatan Muara Jawa sudah menguasai pekerjaannya karena pekerjaannya tersebut dilakukan sehari-hari dan masing-masing ASN paham tupoksi pekerjaannya.

Tetapi dari hasil wawancara ada pula yang mengatakan hal yang berbeda, yaitu untuk penguasaan sendiri sebenarnya ada beberapa yang sudah menguasai dan juga mampu dalam menangani pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka namun ada beberapa bagian pegawai bisa dikatakan belum begitu menguasai dengan bidang yang dipegang, contohnya seperti pemetaan kemudian pencatatan sipil dan ada beberapa lagi.

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor Kecamatan Muara Jawa terkait dengan pengetahuan pekerjaan aparatur sipil negara (ASN) kantor Kecamatan Muara Jawa harus ditingkatkan lagi mengenai pengetahuan pekerjaannya karena ada beberapa yang sudah menguasai dan juga mampu dalam menangani pekerjaan yang telah diberikan, namun ada beberapa bagian pegawai bisa dibilang belum begitu menguasai dengan bidang yang dipegang.

#### Inisiatif

Seorang pegawai yang memiliki inisiatif akan mampu menjadi pemrakarsa atau penggerak dalam melakukan sesuatu. Sikap inisiatif membuat seorang pegawai terdorong untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya perintah terlebih dahulu. inisiatif dapat timbul dan tercipta karena adanya dorongan dalam diri untuk melakukan pekerjaannya.

Inisiatif pribadi perlu dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya secara profesional. Pengelolaan organisasi pemerintah kedepan akan membutuhkan orang yang menunjukkan lebih banyak sikap inisiatif karena inisiatif pribadi memungkinkan pegawai untuk mengatasi kesulitan pekerjaan dengan lebih baik.

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor Kecamatan Muara Jawa terkait dengan inisiatif aparatur sipil negara (ASN) di kantor Kecamatan Muara Jawa sangat harus ditingkatkan. Hal tersebut disampaikan mengenai masalah komunikasi dalam pelayanan, selain itu masih ada beberapa data yang tidak lengkap atau tidak tercatat di arsip mereka.

Inisiatif seseorang (atasan atau bawahan) berkaitan dengan daya fikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif. Apabila seorang atasan menghambat inisiatif, akan menyebabkan organisasi kehilangan energi atau daya dorong untuk mencapai kemajuan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pelayanan suatu organisasi publik.

#### Kecekatan mental

Kecekatan mental berupa kemampuan dan kecepatan kerja pegawai berkaitan dengan karakter individu, karena setiap pegawai pasti memiliki kemampuan tetapi tingkat kemampuannya berbeda-beda. Oleh karena itu, perlu penyesuaian antara kemampuan seorang pegawai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi publik.

Kemampuan pegawai untuk menjalankan berbagai macam tugas dalam pekerjaan merupakan penilaian sekarang tentang apa yang bisa dikerjakan seorang pegawai. Keseluruhan kemampuan individual pegawai pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan pengalaman.

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor Kecamatan Muara Jawa terkait dengan kecekatan mental aparatur sipil negara (ASN) di kantor Kecamatan Muara Jawa menurut masyarakat sebagai penerima layanan cukup lambat. Kecekatan mental aparatur sipil negara (ASN) di kantor Kecamatan Muara Jawa cukup lambat dan cenderung menunda pekerjaan, hal tersebut terlihat ketika koordinasi kadang harus tanya lagi keatasannya dan harus nunggu dari pegawai yang berwenang.

Kecekatan mental berupa kemampuan dapat berubah dan dapat ditingkatkan dengan latihan. Kepandaian dapat ditingkatkan dengan belajar. Sementara keterampilan dapat ditambah dengan mengerjakan berulang-ulang. Kemampuan ini digunakan sebagai kapasitas dalam melakukan berbagai pekerjaan.

#### Sikap

Sikap pegawai dalam bentuk semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap pegawai dalam bekerja. Jika semangat kerja pegawai tinggi

maka cenderung akan menyelesaikan pekerjaan terlaksana dengan baik dan cepat serta menghasilkan kualitas pekerjaan yang bermutu.

Pentingnya sikap pegawai yang tercermin dalam semangat kerjanya dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatannya sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya dengan jalan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor Kecamatan Muara Jawa terkait dengan sikap aparatur sipil negara (ASN) di kantor Kecamatan Muara Jawa menurut masyarakat sebagai penerima layanan cukup baik. Sikap aparatur sipil negara (ASN) di kantor Kecamatan Muara Jawa cukup baik tetapi perlu ditingkatkan lagi karena perlu alternatif ketika ada masyarakat ingin melakukan pengurusan tetapi pegawai yang dituju tidak ada, hanya ada aparatur yang bukan bidang pekerjaannya.

Sikap yang baik menjadi salah satu faktor penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal. Sikap merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional dan momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman, sehingga sifatnya dinamis dan memberikan pengarahannya pada setiap tingkah laku pegawai.

#### Disiplin, Waktu dan Absensi

Organisasi pula sangat membutuhkan disiplin kerja dari para pegawainya karena dengan mereka merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut maka pegawai akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi sulit dalam mewujudkan tujuannya.

Disiplin pegawai yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan tersebut. Adanya disiplin bagi organisasi akan menjamin terpeliharannya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor Kecamatan Muara Jawa terkait dengan disiplin, waktu dan absensi aparatur sipil negara (ASN) di kantor Kecamatan Muara Jawa sudah baik. disiplin, waktu dan absensi aparatur sipil negara (ASN) di kantor Kecamatan Muara Jawa sudah menerapkan kehadiran dengan menggunakan *fingerprint* namun masih ada pegawai yang datang telat tetapi biasanya lebih karena memang insidental karena ada keperluan sifatnya anu mendadak atau diluar dugaan sehingga menjadi terhambat.

Disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Mereka



menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi dan menyelesaikan dengan sangat baik.

***Faktor Pendukung Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Mewujudkan Good Governance di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara***

Berdasarkan wawancara penelitian bahwa kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kecamatan Muara Jawa terkait dengan faktor pendukung aparatur sipil negara (ASN) adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) didukung oleh faktor lingkungan kerja yang kondusif serta fasilitas kerja yang memadai dan memberikan kelancaran kinerja para aparatur di kantor kecamatan Muara Jawa; dan
- b. Pendukung lainnya dalam menunjang kinerja karyawan dalam mewujudkan *good governance* yakni kekompakan para aparatur dalam tim dan koordinasi yang baik.

***Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Mewujudkan Good Governance di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara***

Berdasarkan wawancara Penelitian bahwa kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kecamatan Muara Jawa terkait dengan faktor penghambat adalah sebagai berikut:

- a. Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Kecamatan Muara Jawa memiliki kendala mengenai faktor sumber daya manusia dan aturan-aturan yang belum sempurna; dan
- b. Penghambat selanjutnya adalah fasilitas pendukung kerja yang sudah rusak seperti komputer atau *air conditioner* (AC) dan pasokan logistik seperti stok blanko e-KTP.

**Kesimpulan dan Saran**

***Kesimpulan***

1. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor kecamatan Muara Jawa dari segi hasil kerja cukup baik. Artinya, hasil kerja sudah sesuai dengan aturan yang ada, dimana mereka melayani masyarakat dengan baik, menyambut masyarakat dengan baik dan melayani kebutuhan masyarakat dengan baik dan di kantor kecamatan tersebut terlihat tersedianya kotak pengaduan dimana masyarakat bisa memberikan suara mereka pendapat dan kritik mereka untuk kantor camat itu sendiri.
2. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor kecamatan Muara Jawa dari segi pengetahuan pekerjaan harus ditingkatkan lagi. Hal tersebut dikarenakan ada beberapa yang sudah menguasai dan juga mampu dalam menangani pekerjaan yang telah diberikan,

namun ada beberapa bagian pegawai bisa dibilang belum begitu menguasai dengan bidang yang dipegang.

3. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor kecamatan Muara Jawa dari segi inisiatif harus ditingkatkan. Hal tersebut mengenai masalah komunikasi dalam pelayanan, selain itu masih ada beberapa data di kantor yang tidak lengkap atau tidak tercatat di arsip mereka.
4. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor kecamatan Muara Jawa dari segi kecekatan mental cukup lambat. Hal tersebut dikarenakan aparatur sipil negara (ASN) di kantor Kecamatan Muara Jawa cenderung menunda pekerjaan, hal tersebut terlihat ketika koordinasi kadang harus tanya lagi keatasannya dan harus nunggu dari pegawai yang berwenang.
5. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor kecamatan Muara Jawa dari segi sikap sudah baik. Artinya, Sikap aparatur sipil negara (ASN) di kantor Kecamatan Muara Jawa cukup baik tetapi perlu ditingkatkan lagi karena perlu alternatif ketika ada masyarakat ingin melakukan pengurusan tetapi pegawai yang dituju tidak ada, hanya ada aparatur yang bukan bidangnya.
6. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor kecamatan Muara Jawa dari segi disiplin, waktu dan absensi sudah baik. Artinya disiplin, waktu dan absensi aparatur sipil negara (ASN) di kantor Kecamatan Muara Jawa sudah menerapkan kehadiran dengan menggunakan *fingerprnt* namun masih ada pegawai yang datang telat tetapi biasanya lebih karena memang insidensial karena ada keperluan sifatnya anu mendadak atau diluar dugaan sehingga menjadi terhambat.
7. Faktor Pendukung Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor kecamatan Muara Jawa, adalah:
  - a. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) didukung oleh faktor lingkungan kerja yang kondusif serta fasilitas kerja yang memadai dan memberikan kelancaran kinerja para aparatur di kantor kecamatan Muara Jawa; dan
  - b. Pendukung lainnya dalam menunjang kinerja karyawan dalam mewujudkan *good governance* yakni kekompakan para aparatur dalam tim dan koordinasi yang baik.
8. Faktor penghambat Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan *good governance* di kantor kecamatan Muara Jawa, adalah:
  - a. Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik aparatur sipil negara (ASN) di Kantor Kecamatan Muara Jawa memiliki kendala mengenai faktor sumber daya manusia dan aturan-aturan yang belum sempurna.
  - b. Penghambat selanjutnya adalah fasilitas pendukung kerja yang sudah rusak seperti komputer atau *air conditioner* (AC) dan pasokan logistik seperti stok blanko e-KTP.

**Saran**

1. Berkenaan dengan hasil kerja pada kantor Kecamatan Muara Jawa, maka aparatur seharusnya penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas pekerjaannya. Hal tersebut agar dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan sehingga akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.
2. Berkenaan dengan pengetahuan pekerjaan pada kantor Kecamatan Muara Jawa, maka aparatur seharusnya memiliki pengetahuan mengenai pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dampak positif dari hal tersebut akan meningkatkan efisiensi organisasi serta mencapai sasaran dari program atau tujuan organisasi. Perlunya pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya akan memotivasi aparatur untuk memacu prestasi kerja juga dapat meningkatkan untuk mengembangkan kemampuan aparatur.
3. Berkenaan dengan Inisiatif pada kantor Kecamatan Muara Jawa, maka aparatur seharusnya memiliki inisiatif agar mampu menjadi pemrakarsa atau penggerak dalam melakukan pekerjaannya tanpa adanya perintah terlebih dahulu. Inisiatif pribadi yang ada dalam diri aparatur memungkinkannya untuk mengatasi kesulitan pekerjaan dengan lebih baik dan menyelesaikan pekerjaannya secara profesional
4. Berkenaan dengan kecekatan mental pada kantor Kecamatan Muara Jawa, maka aparatur seharusnya perlu penyesuaian antara kemampuannya dengan pekerjaan yang diberikan sehingga akan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi publik. Kemampuan menjalankan berbagai macam tugas dalam pekerjaan aparatur dibentuk oleh keahlian yang bersifat intelektual dan pengalamannya.
5. Berkenaan dengan sikap pada kantor Kecamatan Muara Jawa, maka aparatur seharusnya menumbuhkan sikap positif yang dicerminkan melalui semangat kerjanya agar dalam menyelesaikan pekerjaannya terlaksana dengan baik dan cepat serta menghasilkan kualitas pekerjaan yang bermutu. Sikap aparatur yang positif pula berpotensi menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi
6. Berkenaan dengan disiplin, waktu dan absensi pada kantor Kecamatan Muara Jawa, maka aparatur seharusnya menegakkan disiplin dengan cara pergi ke kantor dengan tepat waktu. disiplin aparatur yang tinggi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal.

**Daftar Pustaka**

- Dwipayana, A. (2003). *Membangun Good Governance*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fatmawati, Patton, A., dan Resmawan, E. (2017). Persepsi Masyarakat dalam Pelayanan Administrasi Terpadu (PATEN) di Kantor Camat Muara

- Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrative Reform*, 5(2), 467-479.
- Imawan. R. (2001). *Pemilu Sebagai Sarana Demokratisasi Politik di Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Masyarakat Transparansi Indonesia. (2002). *Supermasi Hukum*. Jakarta: Modul.
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Satori, D., dan Komariah, A. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wasistiono, S. (2003). *Kapita Selekta Manajemen Pemerintahan Daerah*. Bandung: Fokusmedia.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

***Dokumen-dokumen:***

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.