

DISIPLIN PEGAWAI DALAM MENCIPTAKAN GOOD GOVERNANCE DI KANTOR KECAMATAN KAYAN HULU KABUPATEN MALINAU

Chandrio Steven

Abstrak

Chandrio Steven, “**Disiplin Pegawai Dalam Menciptakan Good Governance Di Kantor Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Malinau**”. Program S.1 Pemerintahan Integratif Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dibawah bimbingan ibu Dr. Rita Kalalinggi, M.Si dan Bapak Drs. H. Hamdan, M.Si

Tujuan dari penelitian ini adalah menggambarkan bagaimana Disiplin Pegawai Dalam Menciptakan Good Governance Di Kantor Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Malinau dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparatur pemerintahan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Lokasi di Kantor Camat Kecamatan Kayan Hulu, Kabupaten Malinau. Pengumpulan Data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi, wawancara mendalam, dan teknik dokumentasi. Narasumber pada penelitian ini 4 orang yang terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, Kasubag Kepegawaian termasuk Toko Masyarakat .Analisis dilakukan dengan cara pengumpulan data, reduksi data, peyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data

Dalam penelitian ini diketahui bahwa disiplin pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Kayan Hulu masih kurang, terutama turun kerja,pulang awal dan sebagian tidak mengikuti apel pagi,kendala lainya berupa SDM yang masih minim serta fasilitas yang masih kurang memadai. Diharapkan pegawai negeri sipil dapat menigkatakan disiplin, sumber daya manusia ditingkatkan lagi serta melengkapi fasilitas kantor sehinggahdalam pelaksanaan berjalan lancar untuk mewujudkan good governance (Kepemerintahan Yang Baik).

Kata Kunci : *Disiplin, Pegawai, Good Governance*

Pendahuluan

Desentralisasi sistem penyelenggaraan pemerintahan merupakan langkah kongkret yang telah ditempuh dalam rangka mengejar ketertinggalan pembangunan daerah dalam perspektif pembangunan nasional, pemerintah pusat telah memberikan legalitas hukum kepada pemerintah daerah melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah sebagai landasan bagi penyelenggaraan Pemerintah Daerah, untuk mempercepat kemajuan dibutuhkan keseriusan dari aparatur pemerintahan dengan adanya Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Bab I Pasal 1 telah dinyatakan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesangupan pegawai negeri

sipil untuk patuh pada kewajiban dan menghindari yang tidak sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan Kedinasan apa bila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin Sehingga kedisiplinan harus benar-benar dapat diterapkan sesuai dengan ketentuan peraturan disiplin.

Apabila aparatur dapat bekerja dengan disiplin akan berpengaruh dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, sehingga dengan demikian diharapkan pegawai negeri sipil sebagai (Aparatur Negara) abdi negara dan abdi masyarakat menjadi sangat penting dan strategis dalam rangka melaksanakan atau menyelenggarakan roda pemerintahan dan roda pembangunan, karena pegawai negeri sipil merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan jalannya pembangunan dan semakin majunya pembangunan disuatu daerah (dalam rangka pembangunan nasional). Sehingga pegawai negeri sipil harus melaksanakan pembangunan yang berkualitas untuk mewujudkan pemerintahan yang baik *Good Governance* maka diperlukan disiplin pegawai negeri sipil yang tinggi serta memiliki wawasan yang berkualitas.

Sesuai dengan tujuan pemerintah untuk menciptakan *Good Governance* demi pencapaian keberhasilan pemerintah *Good Governance* merupakan penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid, bertanggung jawab serta efisien dan efektif, maka upaya mewujudkan *good governance* merupakan upaya untuk melakukan penyempurnaan pada sistem administrasi negara yang berlaku pada suatu negara secara menyeluruh, dengan demikian sangat jelas bahwa sikap disiplin sangat membantu dalam menciptakan pemerintahan yang baik karena saling berkaitan dalam pencapaian tujuan organisasi apabila sikap disiplin itu tidak diterapkan tentunya dalam dalam rangka mewujudkan *Good Governance* akan mengalami suatu kegagalan dalam menjalankan roda pemerintahan yang baik.

Berdasarkan pengamatan penulis keadaan pegawai di Kantor Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Malinau masih memerlukan pembinaan disiplin dan SDM , karena masih ada pegawai yang tidak disiplin misalnya datang tidak tepat waktu ke kantor, pulang kerja lebih awal selain itu masih ada pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja berlangsung, ada juga pegawai yang masih terlambat pada saat apel pagi dan tidak hanya itu ada sebagian pegawai sering menunda untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada sehingga keesokkan harinya pekerjaan bertambah banyak, selain itu pegawai sering tidak bekerja dengan efisien dalam menggunakan fasilitas kantor dan juga dari fasilitas kantor masih kurang sehinggah pekerjaan terhambat. Sehingga penulis beranggapan gejala-gejala tersebut merupakan indikasi dari masih lemahnya disiplin pegawai dalam menciptakan *Good Governance* di Kantor Kecamatan Kayan Hulu.

Dari uraian diatas sangatlah jelas permasalahan yang menjadi landasan dalam penelitian ini, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai hal tersebut dan memilih judul : **“Disiplin Pegawai Dalam Menciptakan *Good Governance* di Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten**

Malinau”.

Dsisiplin

Menurut Gouzali (2005 : 287) bahwa keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melakukan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, karena karyawan yang disiplin dan tertib mentaati semua norma dan aturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Kemudian menurut Prijodarminto. (1994 : 23) dikatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Kemudian menurut Ismani (1998 : 49) disiplin kerja merupakan kepatuhan dan kesetiaan terhadap pekerjaannya juga rasa tanggung jawab yang penuh terhadap apa yang dikerjakan. Oleh karena itu melaksanakan disiplin kerja bukan sekedar melaksanakan peraturan-peraturan dan tata tertib tetapi lebih dari itu. Mereka harus memenuhi dan mematuhi nilai-nilai dan kaidah-kaidah yang berlaku ditempat kerjanya. Ini berarti mereka harus mempunyai inisiatif, kreativitas dan rekayasa demi keberhasilan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya.

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996 : 34 – 35) ada beberapa ruang lingkup disiplin, yaitu :

1. Disiplin ketepatan waktu dalam kerja
2. Disiplin terhadap peraturan
3. Disiplin terhadap tanggung jawab
4. Disiplin terhadap kualitas kerja

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat indikator disiplin kerja yaitu diantaranya :

1. Disiplin ketepatan waktu dalam kerja

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

4. Disiplin terhadap kualitas kerja

Salah satu wujud dari kualitas kerja dimana apabila mereka menghasilkan jumlah kualitas pekerjaan yang memuaskan didalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

Kemudian menurut Schuler (1999 : 70) bahwa disiplin merupakan perangkat manajemen yang efektif, dengan alasan- alasan sebagai berikut :

- a. Disiplin mengingatkan pegawai bahwa kinerjanya yang rendah tidak dapat diterima dan bahwa perubahan perilaku di benarkan.
- b. Disiplin mempunyai daya penguat yang seolah-olah dialami sendiri ketika seseorang dihukum, disiplin juga memberi syarat pegawai lain mengenai kinerja dan perilaku yang di harapkan.
- c. Jika di pandang tepat oleh karyawan lain, disiplin biasa meningkatkan motivasi, semangat, dan kinerja mereka.

Menurut Moekijat (1992 : 152) bahwa disiplin terdiri dari dua macam yaitu :

1. Self Imposed Discipline

Adalah disiplin yang timbul dari dalam karena ada dorongan perasaan, kehendak, pikiran sendiri untuk mentaati atau melakukan sesuatu.

2. Command Discipline

Adalah disiplin yang timbul karena perintah dan takut akan sanksi hukuman. Disiplin ini kurang efektif, karena hanya berlaku pada saat pengawasan dilakukan. Kemudian menurut Sastrohadiwirjo (2002 : 291) bahwa disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

Pentingnya Disiplin

Malayu S.P Hasibuan (1996:212) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwab semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Dalam Buku Municipal Personnel Administration: "*Morale is an individual or group attitude toward work and environment*" (Semangat adalah sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan

lingkungan kerjanya). Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

Pegawai

Selanjutnya A.W. Widjaja (2006:113: 15) mengatakan bahwa Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha. Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas atau pun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef (1998 :54) yang mengatakan bahwa, "Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta."Selanjutnya Musanef memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah, "Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan."Dari definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif. Dari beberapa defenisi pegawai yang telah dikemukakan para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut:

1. Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
2. Pegawai di dalam sistem kerja sama yang sifatnya pamrih.
3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja (majikan).
4. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan.
5. Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

Menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu:

a. Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan

b. Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil Pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Karena dalam penulisan skripsi ini hanya dibatasi pada Pegawai Negeri Sipil, maka selanjutnya hanya dijelaskan mengenai perincian Pegawai Negeri Sipil.

B. Jenis Pegawai Negeri Sipil

Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menjelaskan Pegawai Negeri terdiri dari:

- a. Pegawai negeri sipil pusat
- b. Pegawai negeri sipil daerah
- c. Pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat

- a. Yang bekerja sama pada departemen, lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan, lembaga tertinggi/tinggi negara, instansi vertikal di daerah dan kepanitiaan pengadilan.
 - b. Yang bekerja pada perusahaan jawatan misalnya perusahaan jawatan kereta api, pegadaian dan lain-lain.
 - c. Yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
-

- d. Yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain seperti perusahaan umum, yayasan dan lainnya.
- e. Yang menyelenggarakan tugas negara lainnya, misalnya hakim pada pengadilan negeri/pengadilan tinggi dan lain-lain.

2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil daerah diangkat dan bekerja pada Pemerintahan Daerah Otonom baik pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

3. Pegawai Negeri sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah

Masih dimungkinkan adanya pegawai negeri sipil lainnya yang akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah, misalnya kepala-kepala kelurahan dan pegawai negeri di kantor sesuai dengan UU No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dari uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa yang menyelenggarakan tugas-tugas negara atau pemerintahan adalah pegawai negeri, karena kedudukan pegawai negeri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, juga pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

C. Tugas dan Fungsi Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Sehubungan dengan kedudukan Pegawai Negeri maka dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan dan sudah tentu di samping kewajiban juga diberikan apa-apa saja yang menjadi hak yang didapat peroleh seorang pegawai negeri. Pada Pasal 4 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian setiap pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila UUD 1945 Negara dan Pemerintahan. Pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan dan ketaatan adalah suatu tekad dan kesanggupan dari seorang pegawai negeri untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, abdi masyarakat wajib setia dan taat kepada Pancasila, sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada UUD 1945, kepada Negara dan Pemerintahan biasanya kesetiaan dan ketaatan akan timbul dari pengetahuan dan pemahaman yang mendalam, oleh sebab itulah seorang Pegawai Negeri Sipil wajib mempelajari dan memahami secara mendalam tentang Pancasila, UUD 1945, Hukum Negara dan Politik Pemerintahan. Dalam Pasal 5 Undang-Undang No.8 Tahun 1974 (pasal ini tidak diubah oleh UU No.43 Tahun 1999) Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan setiap pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku dan melaksanakan kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian kesadaran dan tanggung jawab.

Pegawai Negeri Sipil adalah pelaksana peraturan perundang-undangan sebab seorang Pegawai Negeri Sipil wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh anggota masyarakat. Sejalan dengan itu pegawai negeri sipil berkewajiban memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan, pada umumnya kepada pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan dengan baik, Pada pokoknya pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu nantinya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka Pegawai Negeri Sipil dituntut penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas kedinasan, sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil wajib menyimpan rahasia jabatan dan seorang pegawai negeri dapat mengemukakan rahasia jabatan atas perintah - perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-Undang . (Pasal 6 Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tidak dicabut oleh UU No.43 Tahun1999).Yang dimaksud dengan rahasia adalah: rencana, kegiatan yang akan, sedang atau telah dilakukan yang dapat mengakibatkan kerugian yang besar atau dapat menimbulkan bahaya, apabila diberitahukan atau diketahui oleh orang yang tidak berhak. Rahasia jabatan adalah rahasia mengenai atau ada hubungannya dengan jabatan. Rahasia jabatan dapat berupa dokumen tertulis seperti surat, notulen rapat, peta dan dapat juga berupa keputusan lisan dari seorang atasan.

Dilihat dari sudut pentingnya, maka rahasia jabatan ditentukan tingkat klasifikasinya seperti sangat rahasia Konfidensi/TerbatasDan jika ditinjau dari sifatnya maka akan dijumpai rahasia jabatan yang sifat kerahasiannya terbatas pada waktu tertentu dan ada pula rahasia jabatan yang sifat kerahasiannya terus menerus. Apakah suatu rencana kegiatan atau tindakan bersifat rahasia jabatan, dan dirahasiakan kedalam klasifikasi yang mana harus ditentukan dengan tegas oleh pimpinan instansi yang bersangkutan. Biasanya seorang pegawai negeri karena jabatan atau karena pekerjaannya dapat mengetahui jabatan, Bocornya suatu rahasia jabatan dapat menimbulkan kerugian atau bahaya terhadap negara. Pada umumnya kebocoran rahasia jabatan disebabkan oleh dua hal yaitu: sengaja dibocorkan kepada orang lain atau karena kelalaian atau kurang hati-hatinya pejabat yang bersangkutan, keduanya memberikan akibat yang sama buruknya terhadap negara. Inilah yang memotivasi kenapa seorang pegawai diwajibkan menyimpan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya. Seorang pegawai negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-Undang, demikian juga terhadap bekas pegawai negeri, misalnya atas perintah petugas penyidik dalam rangka penyidikan dan penuntutan tindak pidana korupsi. Disamping kewajiban-kewajiban seperti tersebut di atas, dalam UU No.43 Tahun 1999 juga disebutkan hak-hak pegawai negeri yaitu: Menurut Pasal 7 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab Pada dasarnya setiap

pegawai negeri beserta keluarganya harus hidup layak dari gajinya, sehingga dengan demikian dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Good Governance

Sedarmayanti (2012:3) *Good governance* yang dimaksud adalah merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan penyediaan *public good and service* disebut *governance* (pemerintah atau pemerintahan),sedangkan prakek terbaiknya disebut “*good governance*” dapat menjadi kenyataan dan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan komitmen dan keterlibatan semua pihak yaitu pemerintah dan masyarakat. *good governance* yang efektif menuntut adanya “*aligment*” (koordinasi) yang baik dan integritas,profesional serta etos kerja dan moral yang tinggi .Dengan demikian penerapan konsep “*good governance*” dalam penyelenggaraan kekuasaan pemerintah negara merupakan tantangan tersendiri.

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan Negara dalam rangka hal tersebut,diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawabn yang tepat, jelas, dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas KKN. perlu diperhatikan pula adanya mekanisme untuk meregulasi akuntabilitas pada setiap instansi pemerintah dan memperkuat peran dan kapasitas perlemen, serta tersedianya akses yang sama pada informasi bagi masyarakat luas.

a. Konsep Good Governance

Kepemerintahan yang baik *good governance* merupakan sentral yang paling mengemukakan dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. tuntutan yang dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya pengetahuan dan SDM akan terwujud nya penyelenggaraan pemerntahan yang baik.

Dari segi fungsional *governance* dapat ditinjau dari apakah pemerintah telah diigarisikan atau justru sebaliknya dimana pemerintah tidak berfungsi secara efektif dan terjadi inefisiensi. *Governance* menurut definisi dari *World Bank* “*the way state power is used and society in managing economic and social resources for development and society*” (kekuasaan negara dengan cara yang digunakan dan masyarakat dalam mengelola sumber daya ekonomi dan sosial). Sementara UNDP mendefinisikan sebagai “*the exercise of political,economic,and administratif authorit to mange a nation’s affair at all levels*” (Pelaksanaan authorit politik, ekonomi dan administrasi untuk urusan bangsa disemua tingkatan) . Berdasarkan definisi terakhir ini,governance mempunyai tiga kaki (*Three legs*),yaitu:

- a. *Economic governance* meliputi proses pembuatan keputusan (*decision making processes*) yang memfasilitasi terhadap *equity, poverty* dan *quality of live*.
- b. *Political governance* adalah proses keputusan untuk formulasi kebijakan
- c. *Administratif governance* adalah sistem implementasi proses kebijakan.

Institusi dari *governance* meliputi tiga domin, yaitu *state* (negara atau pemerintah), *private sector* (sector swasta atau dunia usaha), dan *society* (masyarakat), yang saling berinteraksi dan menjalankan fungsinya masing-masing. *state* berfungsi menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif, *private sector* menciptakan pekerjaan dan pendapatan, sedangkan *society* berperan positif dalam interaksi sosial, ekonomi untuk berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi, sosial dan politik.

b. Penerapan prinsip *good governance* pada sektor publik

Prinsip dasar yang melandasi perbedaan antara konsepsi pemerintahan (*good governance*) dengan pola pemerintahan yang tradisional, adalah terletak pada tuntutan yang kuat agar peranan pemerintah dikurangi dan peranan masyarakat (termasuk dunia usaha dan lembaga swadaya masyarakat/organisasi non pemerintah) semakin ditingkatkan dan semakin terbuka aksesnya. ada pun karakteristik *good governance* tersebut saling memperkuat dan saling berkait serta tidak bisa berdiri sendiri selanjutnya dapat disimpulkan bahwa terdapat empat unsur atau prinsip utama yang dapat memberi gambaran administrasi publik yang berciri pemerintahan yang baik sebagai berikut.

- a. Akutabilitas : adanya kewajiban bagi aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggung jawab dan penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang ditetapkan.
- b. Transparansi : pemerintahan yang baik akan bersifat transparan terhadap rakyatnya, baik ditingkat pusat mau pun daerah.
- c. Keterbukaan : menghendaki terbukanya kesempatan bagi rakyat untuk mengajukan tanggapan dan kritik terhadap pemerintah yang dinilai tidak transparan.
- d. Aturan Hukum : Pemerintahan yang baik mempunyai karakteristik berupa jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang ditempuh.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka prinsip *good governance* hendaknya dapat diterapkan diseluruh sektor, disamping itu perlu di perhatikan pula bahwa keberhasilan pembangunan aparatur negara dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik dalam era reformasi, ini paling tidak dapat dilihat dari seberapa jauh keberhasilan pencapaian tujuan reformasi sebagaimana tercantum dalam ketetapan MPR Nomor VIII/MPR/1998, Bab III yang mencakup:

- a. Mengatasi krisis ekonomi dalam waktu sesingkat-singkatnya terutama untuk menghasilkan stabilitas moneter yang tanggap terhadap pengaruh global dan pemulihan aktivitas usaha nasional.
- b. Mewujudkan kedaulatan rakyat dalam menyeluruh sendi kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara melalui perluasan dan peningkatan partisipasi politik rakyat secara tertib untuk menciptakan stabilitas nasional.
- c. Menegakkan hukum berdasarkan nilai-nilai kebenaran dan keadilan, hak azai manusia menuju terciptanya ketertiban umum dan perbaikan sikap mental.
- d. Meletakkan dasar-dasar kerangka dan agenda reformasi pembangunan, agama dan sisial budaya dalam usaha mewujudkan masyarakat madani.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Good Governance

Ada banyak faktor yang mempengaruhi terwujudnya *Good Governance*. Faktor faktor tersebut ada yang dapat menunjang terwujudnya *Good Governance* tapi ada juga yang menghambat terwujudnya *Good Governance*. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Pendukung

- a. Masyarakat suatu negara menghormati hukum
- b. Aparat pemerintahan yang bersih, bermoral dan proaktif mewujudkan partisipasi serta *check and balances*.
- c. Pembentukan aparatur misalnya KPK dalam upaya pemberantasan KKN
- d. Amandemen UUD 1945 sebagai contoh pada pasal 28F, mengatur kewajiban pemerintah untuk memberi informasi (penunjang prinsip *Good Governance* yaitu transparansi), pemantapan upaya dalam konteks konstitusi dengan keluarnya UU antikorupsi.

2. Faktor Penghambat

- a. Anggapan mengenai korupsi yang dianggap sebagai budaya sehingga sulit untuk dirubah.
- b. Masih kurangnya pemahaman masyarakat dan aparatur pemerintah mengenai *Good Governance* sehingga hanya menjadi slogan dan hanya menjadi wacana belaka.
- c. Kualitas SDM untuk mewujudkan *Good Governance* yang kurang.
- d. Penegakan dan pelaksanaan aturan hukum yang bertujuan untuk mewujudkan *Good Governance* yang belum terlaksana secara maksimal.

d. Mewujudkan Konsep Good Governance di Indonesia

Mewujudkan konsep good governance dapat dilakukan dengan mencapai keadaan yang baik dan sinergi antara pemerintah, sektor swasta dan masyarakat sipil dalam pengelolaan sumber-sumber alam, sosial, lingkungan dan ekonomi. Prasyarat minimal untuk mencapai good governance adalah adanya transparansi, akuntabilitas, partisipasi, pemberdayaan hukum, efektifitas dan efisiensi, dan keadilan. Kebijakan publik yang dikeluarkan oleh pemerintah harus transparan,

efektif dan efisien, serta mampu menjawab ketentuan dasar keadilan. Sebagai bentuk penyelenggaraan negara yang baik maka harus keterlibatan masyarakat di setiap jenjang proses pengambilan keputusan.

Konsep *good governance* dapat diartikan menjadi acuan untuk proses dan struktur hubungan politik dan sosial ekonomi yang baik. Human interest adalah faktor terkuat yang saat ini mempengaruhi baik buruknya dan tercapai atau tidaknya sebuah negara serta pemerintahan yang baik. Sudah menjadi bagian hidup yang tidak bisa dipisahkan bahwa setiap manusia memiliki kepentingan. Baik kepentingan individu, kelompok, dan/atau kepentingan masyarakat nasional bahkan internasional. Dalam rangka mewujudkan setiap kepentingan tersebut selalu terjadi benturan. Begitu juga dalam merealisasikan apa yang namanya "*good governance*" benturan kepentingan selalu lawan utama. Kepentingan melahirkan jarak dan sekat antar individu dan kelompok yang membuat sulit tercapainya kata "sepakat". *Good governance* pada dasarnya adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama. Sebagai suatu konsensus yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu negara. Negara berperan memberikan pelayanan demi kesejahteraan rakyat dengan sistem peradilan yang baik dan sistem pemerintahan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Meruju pada 3 (tiga) pilar pembangunan berkelanjutan. Dalam pembangunan ekonomi, lingkungan, dan pembangunan manusia. *Good governance* menyentuh 3 (tiga) pihak yaitu pihak pemerintah (penyelenggara negara), pihak korporat atau dunia usaha (penggerak ekonomi), dan masyarakat sipil (menemukan kesesuaiannya). Ketiga pihak tersebut saling berperan dan mempengaruhi dalam penyelenggaraan negara yang baik. Sinkronisasi dan harmonisasi antar pihak tersebut menjadi jawaban besar. Namun dengan keadaan Indonesia saat ini masih sulit untuk bisa terjadi (Efendi, 2005). Dengan berbagai statement negatif yang dilontarkan terhadap pemerintah atas keadaan Indonesia saat ini. Banyak hal mendasar yang harus diperbaiki, yang berpengaruh terhadap *clean and good governance*, diantaranya

1. Integritas Pelaku Pemerintahan

Peran pemerintah yang sangat berpengaruh, maka integritas dari para pelaku pemerintahan cukup tinggi tidak akan terpengaruh walaupun ada kesempatan untuk melakukan penyimpangan misalnya korupsi.

2. Kondisi Politik dalam Negeri

Jangan menjadi dianggap lumrah setiap hambatan dan masalah yang dihadirkan oleh politik. Bagi terwujudnya *good governance* konsep politik yang tidak/kurang demokratis yang berimplikasi pada berbagai persoalan di lapangan. Maka tentu harus segera dilakukan perbaikan.

3. Kondisi Ekonomi Masyarakat

Krisis ekonomi bisa melahirkan berbagai masalah sosial yang bila tidak teratasi akan mengganggu kinerja pemerintahan secara menyeluruh.

4. Kondisi Sosial Masyarakat

Masyarakat yang solid dan berpartisipasi aktif akan sangat menentukan berbagai kebijakan pemerintahan. Khususnya dalam proses penyelenggaraan pemerintahan yang merupakan perwujudan riil *good governance*. Masyarakat juga menjalankan fungsi pengawasan yang efektif dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan. Namun jika masyarakat yang belum berdaya di hadapan negara, dan masih banyak timbul masalah sosial di dalamnya seperti konflik dan anarkisme kelompok, akan sangat kecil kemungkinan *good governance* bisa ditegakkan.

5. Sistem Hukum

Menjadi bagian yang tidak terpisahkan disetiap penyelenggaraan negara. Hukum merupakan faktor penting dalam penegakan *good governance*. Kelemahan sistem hukum akan berpengaruh besar terhadap kinerja pemerintahan secara keseluruhan. *Good governance* tidak akan berjalan dengan baik di atas sistem hukum yang lemah. Oleh karena itu penguatan sistem hukum atau reformasi hukum merupakan kebutuhan mutlak bagi terwujudnya *good governance*

HASIL PENELITIAN

Dalam proses penelitian, wawancara hanya dilakukan kepada beberapa orang yang menjadi informan seperti, Camat, Sekretaris Camat, Kasubag Kepegawaian dan Tokoh Masyarakat. Adapun hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian selama meneliti dilapangan akan disajikan secara sistematis sesuai dengan fokus penelitian yang telah disusun sebelumnya, seperti :

1. Bagaimana disiplin pegawai dapat dilihat dari :
 - a) Disiplin ketepatan waktu dalam jam kerja
 - b) Disiplin peraturan
 - c) Disiplin tanggung jawab
 - d) Disiplin terhadap kualitas kerja
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat di kantor Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Malinau untuk menciptakan *good governance*.

Disiplin pegawai terhadap ketepatan waktu jam kerja

Dikantor Kecamatan Kayan Hulu para pegawai sudah mengikuti ketepatan waktu jam kerja hanya saja sebagian kecil dari pegawai di kantor kecamatan tersebut masih ada yang tidak mengikuti ketepatan waktu jam masuk kerja maupun jam pulang kerja .

Disiplin terhadap peraturan

Berdasarkan dari hasil responden yang terkait mengenai disiplin peraturan ternyata sebagian besar para pegawai telah mengikuti peraturan yang telah ditentukan hanya saja sebagian kecil masih ada pegawai yang tidak mengikuti peraturan tersebut.

Disiplin tanggung jawab

Disiplin terhadap tanggung jawab para pegawai di Kantor Kecamatan Kayan Hulu semua pegawai sudah melaksanakan tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan dari atasan sehingga pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan

baik.

Disiplin terhadap kualitas kerja

Dikantor kecamatan Kayan Hulu para pegawai telah memberikan kualitas kerja yang cukup memuaskan ,hanya saja yang menjadi masalah untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai yaitu dari fasilitas kantor yang masih minim sehingga kualitas yang dikeluarkan tidak maksimal.

Faktor pendukung disiplin pegawai

Peraturan yang menjadi dasar untuk lebih disiplin, pemberian motivasi melalui gaji dan insentif bagi pegawai yang berprestasi serta sarana transportasi (pengadaan kendaraan dinas) untuk menunjang kegiatan kedinasan.

Faktor Penghambat disiplin pegawai

fasilitas kantor yang masih minim, kepemimpinan yang tidak akomodatif dan kondisi pegawai yang masih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan umum.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian lapangan pelaksanaan disiplin pegawai dalam menciptakan *good governance* di kantor kecamatan kayan hulu, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam ketepatan waktu sebagian besar pegawai di Kantor Kecamatan Kayan Hulu sudah mentaati waktu khususnya pada jam masuk kantor dan jam pulang kantor hanya sebagian kecil saja yang masih belum disiplin dalam hal ketepatan waktu masuk kantor maupun kepulangan kantor.
 2. Disiplin ketaatan terhadap peraturan kantor sebagian besar pegawai sudah mengikuti ketentuan-ketentuan yang berlaku sesuai dengan peraturan hanya sebagian kecil dari para pegawai yang masih belum mentaati peraturan-peraturan kantor.
 3. Dikantor Kecamatan Kayan Hulu disiplin tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya masing-masing hampir seluruh pegawai dikantor Kecamatan Kayan Hulu tersebut sudah bertanggung jawab penuh terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
 4. Dalam disiplin kualitas kerja pegawai ternyata hanya sebagian kecil pegawai yang bisa mengeluarkan kualitas kerja yang baik, sedangkan sebagian besar dari para pegawai masih belum bisa mengeluarkan kualitas kerja yang terbaik.
 5. Diantara sekian banyak faktor pendukung dalam peraturan disiplin pegawai adalah dalam bentuk peraturan yang menjadi dasar untuk lebih disiplin, pemberian motivasi melalui gaji dan insentif bagi pegawai yang berprestasi serta sarana transportasi (pengadaan kendaraan dinas) untuk menunjang kegiatan kedinasan.
 6. Faktor pengahambat disiplin pegawai dikantor Kecamatan Kayan Hulu adalah fasilitas kantor yang masih minim, kepemimpinan yang tidak
-

akomodatif dan kondisi pegawai yang masih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan umum.

Rekomendasi

Berdasarkan dari kesimpulan diatas yang penulis paparkan, maka penulis menyarankan beberapa rekomendasi kepada Kantor Kecamatan Kayan Hulu. Antara lain:

1. Perlu membuat absen sidik jari Di Kantor Kecamatan Kayan Hulu dan memberikan sanksi apabila melanggar akan dikenakan sesuai Undang-Undang 38 Tahun 2008.
2. Dalam pelaksanaan tugas perlu ada pengawasan berjenjang yang harus dilakukan dari tingkat yang paling tinggi sampai kepada tingkat yang paling rendah.
3. Memberikan penghargaan rutin secara obyektif kepada pegawai yang kinerjanya baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- A.W.Widjaja, *Administraasi Kepegawaian*. Rajawali, 2006
- Bintoro Tjokromidjojo. 2000. *Teori Strategi Pembangunan Nasional*. Jakarta: P.T. Gunung Agung.
- Gouzali Saydam, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Guntur , 1996, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Airlangga. Jakarta.
- Ismani, 1998, *Administrasi Negara. Birokrasi Dan Etos Kerja*, Malang: FIA Unibraw.
- Malayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Malayu S.P Hasibuan, 1996, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman (2007:20). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta.
- Moekijat, 1992, *Kamus Manajemen*, Penerbit alumni Bandung.
- Musaneff (1984) , *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta,
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Prijodarminto, 1992, *Disiplin Menuju Sukses*, Pradya Paramita, Jakarta.
- Schuler, 1999. *Manajemen SDM, Menghadapi Abab ke-21*, Erlangga, Jakarta.

- Sedarmatyanti, 2003, *Good Governance (keperintahan yang baik) dalam rangka otonomi daerah upaya membangun organisasi efektif dan efisien melalui restrukturisasi dan pemberdayaan*, Bandung: mandar maju.
- Soegeng Prijodarminto, 1994, *Buku Disiplin : kiat menuju sukses*. Author: Prijodarminto, Soegeng Penerbit: Jakarta: Pradnya Paramita Tahun terbit: 1994.
- Sugiono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Siswanto Sastrohadiwiry, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wursanto 1989, *Manajemen kepegawaian*, Kanisius. Yogyakarta

Dokumen-dokumen

- Ketetapan MPR Nomor VII/MPR/2001 telah ditetapkan visi Indonesia.
- MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.
- Peraturan Pemerintah, No 53 Tahun 2010. tentang disiplin pegawai negeri sipil.
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme.
- Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok Kepegawaian.
- Undang-undang No 34 Tahun 2004 *tentang Otonomi Daerah*

Sumber internet

- <http://arjaenim.blogspot.com/2012/11/penerapan-konsep-good-governance-di.html> (2014/11/18).
- <http://beritagratis.blogspot.com/2009/10/penerapan-good-governance-di-indonesia.html>.
- <http://blog.umy.ac.id/stratasatu/2012/06/30/penerapan-konsep-good-governance-dalam-proses-manajemen-perkotaan/>
- <http://hardiyansyah-ahmad.blogspot.com/2009/01/pelaksanaan-prinsip-prinsip-good.html>.
- <http://khafidsociality.blogspot.com/2011/07/penerepan-prinsip-prinsip-good.html>.
- <http://lismaaja.blogspot.com/2011/12/jurnal-penerapan-prinsip-prinsip-good.html>.
- <http://mardoto.com/2009/04/21/suara-mahasiswa-003-mengkritisi-clean-and-good-governance-di-indonesia/> (18 November 2014).
- <http://www.banyumaskab.go.id/berita-378-pelaksanaan-good-governance--di-indonesia.html>.
- <http://www.inkindo-jateng.web.id/?feed=rss2&p=779>.
- <http://www.kesimpulan.com/2009/03/disiplin-pegawai-negeri-sipil-dan.html> (21 oktober 2014).
- <http://www.transparansi.or.id/tentang/good-governance/>
-