

IMPLEMENTASI GOOD GOVERNANCE DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN RAINIS KABUPATEN TALAUD

Fadly Tamawiji¹
Johny Lumolos²
Gustaf Undap³

Abstrak

Prinsip penerapan good governance yang dapat dilakukan oleh instansi pemerintah, dalam pengambilan suatu keputusan sangatlah penting, praktek-praktek good governance mampu di terapkan, sehingga masyarakat dapat ikut berpartisipasi mengenai good governance. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang implementasi good governance dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rainis Kabupaten Talaud, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif diharapkan penelitian ini dapat menjawab secara paripurna mengenai masalah yang diteliti, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan akuntabilitas dikantor kecamatan Rainis di katakan belum terlalu maksimal terlaksana, karena banyak pegawai yang tidak mematuhi perintah atasan, pertanggung jawaban kerja tidak ada, kurangnya laporan yang dibuat mengenai kerja apa yang pegawai lakukan sehari-hari. Ketika ada masyarakat yang datang, ataupun mtidak ada masyarakat yagn datang. Pelaksanaan transparansi kerja pegawai dalam pembuatan laporan-laporan mengenai kerja mulai dari sub bagian, sampai dengan kepala seksi yang ada itu, tidak transparan dilaksanakan. Pelaksanaan responsivitas, dari pegawai terhadap kerja pelayan terhadap masyarakat, dan juga perintah dari pimpinan tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pegawai tepat pada waktunya.

Kata Kunci: Implementasi Good Governance, Kinerja, Pegawai.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat..

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Salah satu karakteristik dari good governance atau tata kelola pemerintahan yang baik atau pemerintahan yang baik adalah partisipasi. Selanjutnya UNDP mengartikan partisipasi sebagai karakteristik pelaksanaan good governance adalah keterlibatan masyarakat dalam pembentukan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan bersosialisasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif". United Nations Development Program (UNDP) dalam dokumen kebijakannya yang berjudul "Governance for sustainable human development" mendefinisikan pemerintahan (governance) adalah pelaksanaan kewenangan dan atau kekuasaan di bidang ekonomi, politik dan administratif untuk mengelola berbagai urusan negara pada setiap tingkatannya dan merupakan instrumen kebijakan negara untuk mendorong terciptanya kondisi kesejahteraan, integritas, dan kohesivitas sosial dalam masyarakat. United Nations Development Program (UNDP) juga mendefinisikan good governance sebagai hubungan yang sinergis dan konstruktif di antara negara, sektor swasta dan sosial. Dan juga di tuangkan dalam peraturan pemerintah Nomor : 101 Tahun (2000), pasal 2 Huruf d, Yang dimaksud dengan pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip Profesionalitas, Akuntabilitas, Transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Dalam rangka membangun pemerintahan yang baik (good governance) dengan kualitas kinerja pegawai yang di dasari dalam UU NO 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, yang Cukup maksimal dalam pemerintahan daerah kabupaten, dan kota,terlebih khusus di instansi pemerintah kecamatan, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerjasama sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat yang kemungkinan besar masih banyak yang belum memahami kinerja pemerintah kecamatan. Untuk itu, diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasikan sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan terukur. Seperti tercantum dalam UU No 23 Tahun 2014 Pasal 224 ayat 1 menegaskan, pemerintah kecamatan dalam memberikan keputusan (akuntabilitas), yang tidak Transparan terhadap pelayanan administrasi, dan pengelolaan keuangan di kantor kecamatan Rainis. dan mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, di dalam kecamatan Rainis seperti: (yang sering terjadi perselisihan antara masyarakat tentang Tapal desa (batas desa) tentang masalah kewilayahan). Adapun juga kinerja pegawai yang ada di kantor kecamatan tersebut tidak efektif sesuai dengan aturan tugas pokok dan fungsi dari setiap bidang maupun seksi yang ada.

Berkaitan dengan implementasi good governance dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Rainis, masih belum terlaksana dengan baik karena dilihat dari penerapan aturan-aturan pada pelaksanaan pemerintahan tidak sesuai, antara aturan dan keputusan juga dengan pelaksanaan

dibawah sehingga bisa menimbulkan kebingungan kepada masyarakat sebagai pengguna jasa layanan kantor kecamatan tersebut, yang umumnya tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan. Menetapkan BAB IV Pasal 22, Tugas Camat dalam melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Desa atau kelurahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat (1) huruf g. dan terlebih khusus di tulis dalam Peraturan Bupati Kabupaten Kepulauan Talaud No 57 tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Kecamatan tipe A dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud.

Mengenai penerapan prinsip-prinsip good governance, dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan Rainis masih sangat sulit, dan masih banyak ada banyak pegawai yang belum mengetahui tentang apa itu good governance, sehingga dalam prosesnya kinerja yang ada di kantor Kecamatan Rainis penerapan good governance itu tidak berjalan dengan maksimal, mulai dari tugas Camat selaku pimpinan yang belum dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan Visi dan Misi dari kantor kecamatan Rainis dengan baik terhadap pegawai-pegawai. Mulai dari kualitas pelayan pegawai terhadap masyarakat, pembagian tugas dari Camat terhadap pegawai, pelaporan kinerja setiap staf yang belum terlalu terlaksana, disiplin pegawai dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang sering dihiraukan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang implementasi good governance dalam meningkatkan kinerja pegawai di

Kantor Kecamatan Rainis Kabupaten Talaud.

Tinjauan Pustaka

Menurut Edward III (1980) dalam Yousa (2007:8), salah satu pendekatan studi implementasi adalah harus dimulai dengan pernyataan abstrak, seperti yang dikemukakan sebagai berikut, yaitu: Apakah yang menjadi prasyarat bagi implementasi kebijakan? Apakah yang menjadi faktor penghambat utama bagi keberhasilan mengimplementasikan kebijakan, sehingga untuk menjawab pertanyaan tersebut di atas, Edward III, mengusulkan 4 (empat) variable yang sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu :

1. Communication (komunikasi): merupakan sarana untuk menyebarluaskan informasi, baik dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas. Untuk menghindari terjadinya distorsi informasi yang disampaikan atasan ke bawahan, perlu adanya ketetapan waktu dalam penyampaian informasi, harus jelas informasi yang disampaikan, serta memerlukan ketelitian dan konsistensi dalam menyampaikan informasi.
2. Resources (sumber-sumber); sumber-sumber dalam implementasi kebijakan memegang peranan penting, karena implementasi kebijakan tidak akan efektif bilamana sumber-sumber pendukungnya tidak tersedia. Yang termasuk sumber-sumber dimaksud adalah:
 - a. Staf yang relatif cukup jumlahnya dan mempunyai keahlian dan keterampilan untuk melaksanakan kebijakan
 - b. Informasi yang memadai atau relevan untuk keperluan implementasi

- c. Dukungan dari lingkungan untuk mensukseskan implementasi kebijakan
 - d. Wewenang yang dimiliki implementor untuk melaksanakan kebijakan
3. Disposition or Attitude (sikap) ; berkaitan dengan bagaimana sikap implementor dalam mendukung suatu implementasi kebijakan. Seringkali para implementor bersedia untuk mengambil inisiatif dalam rangka mencapai kebijakan, tergantung dengan sejauh mana wewenang yang dimilikinya. Edward III (1980) dalam Yousa (2007:8).

Pengertian implementasi yang dikemukakan diatas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah bukan sekedar aktifitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

Hetifah Sj. Sumarto berpendapat: "Salah satu karakteristik dari good governance atau tata kelola pemerintahan yang baik atau pemerintahan yang baik adalah partisipasi. Berbagai pendapat yang dikemukakan para ahli dalam memahami arti Good Governance, salah satunya menurut Robert Charlick dalam Santosa (2008:130), mendefinisikan Good Governance sebagai pengelolaan segala macam urusan public secara efektif melalui perbuatan peraturan dan atau kebijakan yang baik demi untuk mempromosikan nilai-nilai kemasyarakatan. Adapun Prinsip-prinsip good governance tercantum dalam peraturan pemerintah Nomor: 101 Tahun 2000, merumuskan arti good governance sebagai berikut: "kepemertahn yang mengemban akan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas,

transparasi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, dupremasi hukum dan dapat di terima oleh seluruh masyarakat" dengan demikian, pada dasarnya unsur-unsur dalam pemerintahan (governance stakeholders) dapat dikelompokkan menjad 3 kategori, yaitu:

1. Negara/Pemerintahan: Konsepsi pemerintahan pada dasarnya adalah kegiatan kenegaraan, tetapi lebih jauh dari itu melibatkan pula sektor swasta dan kelembagaan masyarakat madani.
2. Sektor swasta: Pelaku sektor swasta mencakup perusahaan swasta yang aktif dalam interaksi dalam sistem pasar, seperti: industri pengolahan perdagangan, perbankan, dan koperasi, termasuk kegiatan sektor informasi.
3. Masyarakat Madani: kelompok masyarakat dalam konteks kenegaraan pada dasarnya berada di antara atau ditengah-tengah antara pemerintah dan perseorangan, yang mencakup baik perseorangan maupun kelompok masyarakat yang berorientasi secara sosial, politik dan ekonomi.

Sedangkan OECD dan WORK Bank mesinonimkan good governance dengan penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi yang langka, dan pencegahan korupsi, baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal and political framework bagi tubuhnya aktivitas kewiraswastaan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah

penelitian deskriptif kualitatif. Dimana penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana implementasi good governance dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan Rainis Kabupaten Talaud. Adapun beberapa aspek yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini untuk mengkaji Implementasi good governance dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kecamatan Rainis Kabupaten Talaud adalah:

- a. akuntabilitas
- b. transparansi
- c. Responsivitas
- d. Equity (Keadilan)

Dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data-data yang dianggap perlu dan mendukung, maka akan dibutuhkan informasi yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling (pengambilan sampel secara bertujuan) dan accidental sampling (secara kebetulan) dan tambahan dokumen lainnya. Adapun yang menjadi informan adalah Bupati/wakil Bupati sebagai atasan langsung, Camat dan sekcama dan 2 kepala seksi dan 3 staff kecamatan, dan unsur Masyarakat diambil dari 3 desa dengan sampel 4 orang per desa dengan melihat rentang kendali/daya jangkau.

Hasil Penelitian

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah wujud nyata penerapan akuntabilitas di Indonesia. Inpres ini mendefinisikan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan misi dan visi instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui seperangkat indikator kinerja. Dalam konteks AKIP ini, instansi pemerintah diharapkan

dapat menyediakan informasi kinerja yang dapat dipahami dan digunakan sebagai alat ukur keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran tersebut.

Berdasarkan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara, pelaksanaan LAKIP harus berdasarkan antara lain pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

- Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan.
- Berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.
- Berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh.

Sehingga Akuntabilitas Kerja Instansi Pemerintah di kantor kecamatan Rainis dalam penelitian yang saya lakukan, aspek ini sangat sulit dilaksanakan oleh beberapa pegawai, karena : Seperti pertanggung Jawaban Laporan kinerja dari pegawai atau kepala Seksi Bagian-Bagian, pada pelaksanaan kerja di hari itu. Adapun yang saya dapati, ada beberapa pegawai yang tidak tau menau soal perintah yang di berikan oleh pemimpin yang harus di buat, (cuek, acuh terhadap perintah pimpinan). Juga kemampuan pribadi dari pegawai yang kurang mampu, untuk melaksanakan tugasnya dalam pencapaian sasaran dan tujuan Visi dan Misi yang telah di tetapkan, dan juga penempatan posisi jabatan di kantor itu tidak pada besiknya. Sehingga tidak terjalannya dukungan satu sama lain dari

pegawai satu dengan pegawai lainnya atau dukungan organisasi, sehingga membuat, pegawai itu merasa berat dalam pelaksanaan tugasnya seperti yang di kemukakan oleh Wood, at. al. factor yang mempengaruhi kinerja individu sebagai suatu fungsi dari interaksi atribut individu, usaha kerja dan dukungan banyak pegawai yang belum memahami pelaksanaan akuntabilitas dalam kinerja pegawai. Dan factor kesenjangan dari pegawai, dalam bekerja, itu yang membuat kerjanya tidak maksimal.

Adapun kemampuan dari camat dalam bekerja yang tidak maksimal, dan komitmen dari pimpinan (camat) yang belum konsisten, sehingga itu menjadi suatu tolak ukur dari pegawai, dimana tidak terlaksananya pertanggung jawaban kinerja dari pegawai itu sendiri, dan instansi tersebut tidak terlalu terlaksanan dan juga dalam pelaksanaan tugasnya selalu terlihat arogan yang mempengaruhi pegawai lain. Seperti dikatan oleh Ryaas Rasyid (2000:37), Karena Kepemimpinan Represif. Karakter kepemimpinan ini cenderung sama egois dan arogannya dengan karakter kepemimpinan defensif, tetapi lebih buruk lagi karena tidak memiliki kemampuan argumentasi atau justifikasi dalam mempertahankan keputusan atau penilaiannya terhadap suatu isu ketika berhadapan dengan masyarakat. Karakter kepemimpinan yang represif ini secara total selalu merupakan beban yang berat bagi masyarakat. Ia bukan saja tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai masalah fundamental dalam masyarakat tetapi bahkan cenderung merusak moralitas masyarakat. Singkatnya kepemimpinan yang represif ini lebih mewakili sifat diktatorial.

Transparansi dalam konteks penyelenggaraan pelayanan publik adalah terbuka, mudah, dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan serta disediakan secara memadai dan mudah di mengerti (Ratminto, Winarsih, 2005:19). Di kantor kecamatan Rainis yang saya teliti, terdapat beberapa factor yang tidak mendukung terlaksananya asas Transparansi di kantor itu, yaitu, seperti pegawai yang tidak bisa di dapati informasi, mengenai pelayanan di kantor itu, juga pegawai yang ketika di Tanya mengenai kegiatan, pelayanan public: Seperti dalam pelaksanaan Administrasi Kependudukan, legalisasi administrasi pertanahan, yang terjadi di kantor itu, pegawai yang dalam jabatannya di bidang itupun tidak menanggapinya, tetapi, jawaban yang saya dapat yaitu (tanyakan saja kepada bapak camat, selaku pimpinan disini).

Adapun masalahnya kenapa transparansi di kantor ini sangat sulit di laksanakan? ketika camat membicarakannya pada saya pada waktu itu, pada kinerja seksi pelayanan, informasi dan pengaduan, dimana camat menginginkan kepala seksi tersebut harus menyusun segera materi musywarah Rencana Pembangunan (Musrebang) tingkat kecamatan, yang dalam kurun waktu dekat ini akan dilaksanakan, tetapi kepala seksi tersebut tidak melaksanakannya pada waktu itu juga, yang dimana bahwa camat ingin melihat apakah dia tau membuatnya atau tidak. Tetapi dia membuatnya ketika dia pulang kerumah. Sehingga membuat saya kebingungan dalam kinerja yang ada di kantor ini, menjadi pertanyaan dalam diri saya, mengapa pegawai yang melaksanakan tugas di bidang itu, tapi tidak tau apa yang dia kerjakan disitu dan apakah pelaksanaan perintah itu berat dilaksanakan.

Begitu juga dengan tidak adanya kepastian dan kurun waktu penyelesaian pelayanan dari masyarakat dalam mengurus surat menyurat, yang di informasikan secara jelas pada masyarakat, juga tidak terlaksananya mengenai prosedur, persyaratan, biaya, waktu, standar, akta/janji, motto pelayanan, lokasi serta pejabat/petugas yang berwenang dan bertanggung dalam pelayanan ini. Adapun dukungan organisasi tidak ada contohnya, dukungan antar pegawai satu dengan yang lainnya dalam pembuatan penyedia jasa surat menyurat seperti: pengurusan surat rekoendasi izin usaha, syarat dan ketentuannya tidak ada dalam papan informasi yang di sediakan, sehingga untuk mengetahui apa saja yang di siapkan dalam pembuatan surat itu tidak ada, Juga keterbukaan dalam hal menyampaikan informasi pekerjaan kepada pegawai untuk mengerjakan sesuatu itu tidak relevan, sehingga dalam keadaan rumit yang dihadapi pegawai itu, ketika bekerja selalu salah dan fatal, yang di sebabkan dari penyampaian tugas untuk dilaksanakan itu tidak ada, akibatnya miss komunikasi antar pegawai terus terjadi, pertanggung jawaban hasil kerja tidak ada. Contoh lainnya, ketika saya mau wawancara kepada Sekcam, dia tidak mau menerima saya untuk memberikan wawancara, alasanya karena ada kesibukan, sedangkan yang saya lihat dia tidak sibuk, dan tidak ada pekerjaan yang dia lakukan, itulah menjadi salah satu contoh dimana Transparansi dari pegawai untuk memberikan informasi mengenai kinerja tidak dilaksanakan.

Rendahnya tingkat responsivitas aparat birokrasi tersebut terlihat dari belum maksimalnya tugas-tugas bagian informasi dalam penyebaran informasi pelayanan secara akurat kepada

masyarakat pengguna jasa, pada hamper sebagian besar loket informasi instansi pemberian pelayanan, aparat yang bertugas di loket bagian informasi sangat sulit di temui oleh masyarakat pengguna layanan jasa. Apabila ada masyarakat yang mengalami kebingungan berkaitan dengan informasi pelayanan, jarang sekali ditemukan ada aparat yang berinisiatif untuk membantu atau sekedar menanyakan kesulitan yang dialami masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan di kantor kecamatan Rainis. Dilain kasus penolakan terhadap pelayanan kerja masih sering kali dilakukan oleh pegawai kantor kecamatan Rainis, dalam hal pembuatan surat menyurat atau dokumen lain, responsivitas birokrasi yang rendah juga banyak di sebabkan oleh jajaran birokrasi pelayanan, misalnya, ada saya datang pada waktu penelitian, disitu ada pegawai yang duduk di depan kantor, saya mengucapkan selamat pagi, tetapi tidak ada balasan, dan saya terus masuk, saya bertanya lagi kepada pegawai yang, “apakah bapak camat ada”? Pegawai itu langsung bersuara, “lihat aja di ruangannya. Disitulah saya menilai, bahwa hal yang kecil seperti ini kurang di resvon, apalagi hal yang besar.

Hal yang saya dapati juga, seperti bapak camat memerintah bawahanya, untuk menyusun materi Murembang itu tidak di buat sesuai dengan perintah. Harusnya ketika dia resvon terhadap perintah maka langsung akan dibuatnya, dengan segera. Sehingga Responsivitas pegawai di kantor kecamatan Rainis, dalam urusan Desentraslisasi mengenai pelayanan administrasi, untuk pengurusan surat menyurat, sesuai Program dan kegiatan, yang menjadi prioritas SKPD Kantor Kecamatan Rainis dalam Hasil

Musrenbang Kecamatan sebagaimana tertuang dalam dokumen Rentra 2014-2019 dan Renja 2015. Adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan pelayanan administrasi perkantoran
2. Pembangunan sarana dan prasarana aparatur
3. Peningkatan disiplin pegawai dan kapasitas sumber daya aparatur.

Dari hasil penelitian saya mengenai Responsivitas pegawai, tidak terlaksana dengan baik karena, masyarakat sering menunggu lama dalam pelayanan pekerjaan mereka dan tidak pada porsi tugas masing-masing yang sesuai aturan bekerja, seperti contoh yang saya dapat langsung saat saya melakukan penelitian di kantor kecamatan Rainis, dimana saya sebagai peneliti juga sebagai masyarakat kecamatan Rainis, yang saya rasakan langsung, dimana pelayanannya begitu lambat, seperti dalam pemberian buku tamu, untuk saya isi, itu sangat lama diberikan, bayangkan saja, buku tamunya nanti di berikan ketika saya selesai wawancara. Dan juga dalam pembuatan surat balasan bawah saya sudah melaksanakan penelitian hampir tidak di buat karena tidak ada pegawai yang mau mengaku untuk membuatnya, karena mereka ada kesibukan kerja masing-masing padahal yang saya lihat waktu itu mereka hanya bercerita bukan mengenai kerja, tetapi ada salah satu pegawai yang dengan niat ingin membantu saya membuat surat itu, yang pada akhirnya keluar itu nanti di esok harinya. Dalam pelayanan tugas yang di berikan kepada pegawai/ staf di kantor kecamatan Rainis, untuk urusan administrasi, dan lain-lain yang sesuai dengan visi dan misi kantor kecamatan Rainis, Responsibilitas dari pegawai tidak terlaksana sepenuhnya, dari

banyaknya pegawai yang ada, hanya sebagian saja yang melaksanakannya.

Untuk membantu konsumen dan menyelenggarakan pelayanan secara cepat dan tepat. Membuat konsumen menunggu, khususnya untuk alasan yang tidak jelas akan menimbulkan persepsi negative yang tidak perlu, terhadap kualitas. Kegagalan dan mengembalikan persepsi positif terhadap pelayanan. Berdasarkan penjelasan tentang fenomena serta kejadian di atas penulis memandang masih rendahnya kualitas organisasi public dalam menanggapi keluhan, masalah dan aspirasi masyarakat yang berbasis pada pelayanan hak, dengan kata lain setiap orang atau warga Negara punya hak yang sama dalam pelayanan pemenuhan hak dasarnya dan Negara wajib memenuhinya.

Dalam mewujudkan Good Governance di instansi pemerintah peran penting melalui asas equity itu sangat dibutuhkan dan terpraktekan di dalamnya, karena keadilan dalam pelayanan itu di butuhkan oleh para pegawai sebagai pembuat jasa layanan surat menyurat, dan terlebih khusus pada prakteknya kepada masyarakat selaku pengguna jasa layanan. Dari hasil wawancara yang saya dapat, Equity (keadilan) dalam kinerja yang ada di kantor kecamatan Rainis, itu tidak terlaksana karena, ada banyak factor yang mendukung keadilan itu tidak terlaksana, mulai dari: kemampuan camat yang tidak bisa menilai kinerja pegawai, yang mana bekerja dengan baik, dan yang mana tidak bekerja dengan dengan baik dan professional. Dan memberikan kewajiban tugas selalu terbeban pada pegawai yang tidak mendukung kinerja dari camat, akibatnya pelaksanaan good governance melalui asas Equity di kantor kecamatan Rainis sangat sulit

terlaksana karena beberapa indikator di atas yang mendukung pegawai sangat sulit dalam melaksanakan pekerjaannya, keadilan dari pegawai kepada masyarakat, keadilan pimpinan kepada bawahannya, dan juga keadilan di antara para pegawai. Maka dari itu perlu ada penekanan dan aturan yang lebih ketat lagi di berikan kepada pegawai, agar supaya pelayanan kerja pegawai yang di dukung dan asas equity itu dapat di rasakan oleh masyarakat serta pegawai kantor kecamatan Rainis itu sendiri.

Kesimpulan

1. Pelaksanaan akuntabilitas di kantor kecamatan Rainis di katakan belum terlalu maksimal terlaksana, karena banyak pegawai yang tidak mematuhi perintah atasan, pertanggung jawaban kerja tidak ada, kurangnya laporan yang dibuat mengenai kerja apa yang pegawai lakukan sehari-hari. Ketika ada masyarakat yang datang, ataupun mtidak ada masyarakat yagn datang.
2. Pelaksanaan Transparansi kerja pegawai dalam pembuatan laporan-laporan mengenai kerja mulai dari sub bagian, sampai dengan kepala seksi yang ada itu, tidak transparan dilaksanakan
3. Pelaksanaan Responsivitas, dari pegawai terhadap kerja pelayan terhadap masyarakat, dan juga perintah dari pimpinan tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pegawai tepat pada waktunya.
4. Pelaksanaan equity di Kantor Recamatan Rainis belum maksimal terlaksana, Karena banyak pegawai yang masih merasa irih terhadap pimpinan, dan mengirih mengenai pekerjaan yang di berikan tidak sesuai dengan besik kerjanya, dan

pilih kasih masih terjadi di pekerjaan yang di berikan.

Saran

Beranjak dari hasil penelitian, maka hal yang perlu disarankan untuk ditindak lanjuti adalah :

1. Asas akuntabilitas harus lebih di tekan lagi dalam kerja setiap pegawai, supaya kinerja pegawai itu tercapai dan pelaksanaan akuntabilitas itu berjalan.
2. Asas Transparansi harus selalu di laksanakan oleh pegawai dalam kerjanya, agar supaya setiap pegawai, dan juga masyarakat dapat mengetahui kinerja yang di lakukan oleh pegawai kantor Kecamatan Rainis
3. Asas Responsivitas dari pegawai, mulai dari sapaan dari pegawai terhadap masyarakat, sampai kinerja dari pegawai harus lebih di tingkatkan.
4. Asas Equity dalam pelaksanaanya di antara pegawai harus buat sama rata, sehingga tidak terjadi iri hati dalam perkerjan di Kantor Kecamatan Rainis.

DAFTAR PUSTAKA

- Dra. Sri Wahuningtyas, M.Hum. 2011, Sastra dan Teori Implentasi.
- Lumolos Johny, M.Si. 2013, Penguatan Kapasitas DPRD Di Era Demokrasi. Lepsindo, Bandung.
- Dwiyanto, Agus, dkk. 2008. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Rosdakarya, Bandung.
- Guntur Setiawan (2012). implementasi dalam birokrasi pembangunan. Yayasan amal keluarga, Bandung.

- Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja. Mandar maju bandung.
- Prof. Dr. Lijian Poltak Sinambela, 2012. Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi.
- Sugiono, Prof, Dr. 2007, Metode Penelitian Kualitatif, Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, 2012. Good Governance 2 Edisi Revisi, membangun sistem kinerja guna Meningkatkan W.J.S Poerwadarminta, (1986), Kamus Besar Bahasa Indonesia, katakana Produktivitas menuju Good Governance. Balai Pustaka, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 atas perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok – pokok kepegawaian Juni 1982: 70-85.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999. Tentang (Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme).
- UU No 23 Tahun 2014. Tentang “Pemerintahan Daerah”
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008. “Tentang Kecamatan”.
- Peraturan Pemerintah Nomor : 101 Tahun 2000 ; Good Governance
- Peraturan Bupati Kepulauan Talaud Nomor 57 Tahun 2016. Tentang kependudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja Kecamatan Tipe A Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud.