

## **Pemerintahan Daerah**

Makalah ini disusun untuk memenuhi tugas Individu

### **Mata Kuliah:**

Hukum Tata Negara

### **Dosen Pengampu:**

Dr. Eko Hidayat S.Sos, Mh



Disusun Oleh:

Kelompok 7

Endasti Ambeq Vhara Martha

2221020061

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

**2024**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya sehingga makalah yang berjudul “Pemerintah Daerah” ini dapat tersusun hingga selesai. Dengan selesainya makalah ini, kami sebagai penulis menyampaikan terimakasih kepada pihak yang telah membantu proses penyusunan makalah ini.

Dengan harapan kami semoga makalah ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi para pembaca, untuk kedepannya dapat memperbaiki bentuk maupun menambah isi makalah agar menjadi lebih baik lagi. Karena keterbatasan pengetahuan maupun pengalaman kami. Kami yakin masih banyak kekurangan dalam makalah ini, oleh karena itu, kami sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan makalah ini.

Akhir kata, kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan serta dalam penyusunan makalah ini.

Bandar Lampung, 18 Maret 2024

Kelompok 7

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>1</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>2</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Latar Belakang.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. Rumusan Masalah .....</b>	<b>5</b>
<b>BAB II ISI .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1. Pemerintahan yang Baik .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. Hukum Kepegawaian .....</b>	<b>7</b>
<b>2.3. Teori Pelaksanaan.....</b>	<b>9</b>
<b>2.4. Tata Pemerintahan yang Baik Menurut Hukum Kepegawaian .....</b>	<b>10</b>
<b>2.5. Bentuk Dukungan Pemerintah Daerah Terhadap Pelaksanaan Tata         Pemerintahan yang Baik .....</b>	<b>15</b>
<b>BAB III PENUTUP .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1. Kesimpulan.....</b>	<b>19</b>
<b>3.2. Saran .....</b>	<b>20</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>21</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Tata pemerintahan yang efektif (good governance) adalah hal yang penting dalam merencanakan strategi pembangunan. Ini mencakup peran pemerintah dalam mengelola perkembangan daerah dan menjadi indikator kunci dalam siklus pertumbuhan ekonomi dan kemajuan masyarakat. Good governance mengusung prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, keadilan, dan kemandirian, dengan tujuan utama mencapai kemakmuran dan kemajuan rakyat serta negara.

Konstitusi Indonesia menyatakan bahwa negara ini adalah Negara Kesatuan yang menganut asas desentralisasi (otonomi), di mana pemerintah daerah memiliki tugas-tugas tertentu yang harus mereka atasi sendiri, meskipun pemerintah pusat memegang kedaulatan tertinggi. Hubungan antara pemerintah pusat dan daerah memiliki empat dimensi penting, yaitu kewenangan, kelembagaan, keuangan, dan pengawasan, yang memerlukan harmonisasi dalam peraturan perundang-undangan di tingkat nasional dan lokal.<sup>1</sup>

Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan (PUU), peran pemerintah daerah sangat strategis, terutama dalam membuat Peraturan Daerah (Perda) dan peraturan lainnya sesuai dengan hukum yang berlaku. Dasar hukumnya adalah Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, kemudian Undang-

---

<sup>1</sup> Andryan, 2019. "*Harmonisasi Pemerintah Pusat Dengan Daerah Sebagai Efektifitas Sistem Pemerintahan*". Jurnal Legislasi Indonesia Vol 16 No. 4 - Desember 2019, hlm. 420-421

Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dan yang terbaru adalah Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 yang mengubah sistem pemerintahan dari sentralisasi ke desentralisasi (otonomi daerah).

Perjalanan pemerintahan daerah di Indonesia selalu berubah sesuai dengan perubahan politik dan hukum negara. Ini meliputi masa orde lama, orde baru, dan saat ini, orde reformasi. Perubahan dalam Undang-Undang Dasar 1945 telah memengaruhi implementasi otonomi daerah yang lebih memperhatikan hubungan antara pusat dan daerah, keanekaragaman daerah, serta tantangan global dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.<sup>2</sup>

Mewujudkan good governance merupakan bagian yang sangat penting dari tanggung jawab Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugasnya. Namun, hal ini dapat menjadi sulit dilaksanakan jika para Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak memiliki kesadaran akan kewajiban mereka untuk melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik serta penuh tanggung jawab. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, seorang PNS sekarang dinilai berdasarkan kompetensi, kualitas, dan kinerjanya dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, integritas dan tanggung jawab dalam melayani publik, baik itu publik internal maupun eksternal, juga menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh seorang PNS. Karena kepuasan masyarakat dalam pelayanan publik ditentukan oleh seberapa baik PNS sebagai aparatur Pemerintah Daerah dalam melayani publiknya.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Sri Kusriyah, 2016. "Politik Hukum Penyelenggaraan Otonomi Daerah Dalam Perspektif Negara Kesatuan Republik Indonesia". Jurnal Pembaharuan Hukum Volume III No. 1 Januari- April 2016, hlm. 2

<sup>3</sup> <https://diskominfo.bantenprov.go.id/post/good-mindset-ciptakan-good-governance>

Dalam karya ilmiah yang akan dibahas, perlu ditekankan bahwa peran Pemerintah Daerah dalam implementasi good governance dalam perspektif hukum kepegawaian sangatlah vital. Hal ini mencakup aspek penilaian kinerja, peningkatan kompetensi, pembinaan integritas, serta pengawasan terhadap ASN agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip good governance. Selain itu, penting juga untuk mendiskusikan peran pemerintah daerah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi ASN agar dapat berperan maksimal dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep tata pemerintahan yang efektif (good governance) diinterpretasikan dalam konteks hukum kepegawaian?
2. Apa saja bentuk dukungan yang seharusnya diberikan oleh pemerintah daerah dalam mendukung pelaksanaan tata pemerintahan yang baik (good governance)?

## BAB II

### ISI

#### 2.1. Pemerintahan yang Baik

Good governance dapat disederhanakan sebagai prinsip-prinsip yang mengatur pemerintahan untuk memastikan layanan publik yang efisien, sistem peradilan yang dapat diandalkan, dan administrasi yang bertanggung jawab kepada publik.<sup>4</sup> Ini melibatkan kesepakatan antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta dalam pembentukan mekanisme, proses, dan lembaga yang memungkinkan warga dan kelompok masyarakat untuk menyuarakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajiban, dan menyelesaikan perbedaan di antara mereka. Selain itu, good governance juga mencakup penyelenggaraan pemerintahan yang solid, bertanggung jawab, efektif, dan efisien dengan memastikan interaksi yang konstruktif antara domain negara, sektor swasta, dan masyarakat.<sup>5</sup>

Secara umum, konsep good governance mencakup segala aspek yang terkait dengan upaya mengarahkan, mengendalikan, atau memengaruhi urusan publik untuk mencapai nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Ini tidak hanya terbatas pada pengelolaan lembaga pemerintahan, tetapi juga melibatkan semua lembaga baik dari sektor pemerintah maupun non-pemerintah (masyarakat dan sektor bisnis/pasar). Good governance, yang juga dikenal sebagai tata pemerintahan, merupakan penggunaan wewenang ekonomi, politik, dan administrasi untuk mengelola urusan negara pada semua tingkat. Ini melibatkan mekanisme, proses, dan lembaga di mana warga dan kelompok

---

<sup>4</sup> Mas oed, Mohtar, 2008. *"Politik, Birokrasi dan Pembangunan"*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm.150-151

<sup>5</sup> Sandy Ramadhan, 2019. *"Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Mewujudkan GoodGovernance Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara"*, eJournalIlmu Pemerintahan, Volume 7, Nomor 3, 2019: hlm. 1238-1239

masyarakat dapat mengemukakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajiban, dan menyelesaikan perbedaan di antara mereka.<sup>6</sup>

Dalam konteks pengembangan pembangunan yang solid, bertanggung jawab, dan sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, good governance juga mencakup upaya untuk menghindari alokasi dan investasi yang salah, mencegah korupsi baik secara politik maupun administratif, menerapkan disiplin anggaran, serta menciptakan kerangka kerja hukum dan politik yang mendukung pertumbuhan usaha. Dengan demikian, good governance dapat dianggap sebagai bentuk tata pemerintahan yang baik dan bersih.

## **2.2. Hukum Kepegawaian**

Menurut definisi dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, hukum adalah kumpulan undang-undang, peraturan, dan sejenisnya yang digunakan untuk mengatur kehidupan masyarakat. Kamus KBBI juga menjelaskan bahwa hukum adalah patokan atau ketentuan yang mengatur peristiwa tertentu, baik dalam alam maupun kehidupan sosial. Di sisi lain, Kamus Oxford dan Cambridge menjelaskan hukum sebagai sistem peraturan yang diakui oleh suatu negara atau komunitas untuk mengatur tindakan anggotanya dan dapat ditegakkan dengan pengenaan hukuman. Hukum juga diartikan sebagai aturan yang dibuat oleh pemerintah untuk mengatur perilaku masyarakat, serta aturan umum yang menetapkan apa yang terjadi dalam kondisi yang sama.

Sementara itu, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, pegawai merujuk pada orang yang bekerja pada pemerintah, perusahaan, dan sejenisnya, sedangkan negeri

---

<sup>6</sup> Sedarmayanti. 2003. *"Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah"*. Mandar Maju: Bandung. hlm. 15



merujuk pada negara atau pemerintah.<sup>7</sup> Oleh karena itu, Pegawai Negeri adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat tertentu dan diangkat secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dengan demikian, hukum kepegawaian merujuk pada peraturan resmi yang mengikat orang-orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara.

Hukum kepegawaian merupakan bagian penting dari sistem hukum suatu negara yang mengatur hubungan antara pemerintah sebagai majikan dengan pegawai negeri sipil sebagai pekerja. Di dalamnya mencakup berbagai ketentuan terkait pengangkatan, pemberhentian, kewajiban, hak, dan tanggung jawab para pegawai negeri sipil. Tujuan utama dari hukum kepegawaian adalah menciptakan tata kelola yang efisien dan transparan dalam mengelola sumber daya manusia pemerintah serta memastikan bahwa pegawai negeri sipil menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan prinsip-prinsip integritas, profesionalisme, dan pelayanan kepada masyarakat.

Selain mengatur aspek hukum terkait pegawai negeri sipil secara individual, hukum kepegawaian juga melibatkan aspek-aspek organisasional dan struktural dalam pemerintahan. Ini termasuk pembentukan dan penataan jabatan-jabatan struktural, prosedur rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja, pengembangan karier, serta pembinaan dan pelatihan. Melalui hukum kepegawaian yang kuat dan berlaku secara konsisten, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif, efektif, dan efisien, sehingga

---

<sup>7</sup> Poerwadarminta, W.J.S., 1996, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 514

pemerintah dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat dan mencapai tujuan pembangunan yang diamanatkan.

### 2.3. Teori Pelaksanaan

Implementasi merujuk pada serangkaian tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan atau program. Tindakan ini bertujuan untuk mengubah keputusan tersebut menjadi pola operasional yang dapat direalisasikan, baik dalam skala besar maupun kecil sesuai dengan keputusan sebelumnya. Implementasi juga mencakup pemahaman terhadap apa yang seharusnya terjadi setelah program atau kebijakan dilaksanakan.<sup>8</sup> Menurut Gordon, implementasi terkait dengan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mewujudkan suatu program, sementara menurut teori Jones, implementasi merupakan aktivitas yang bertujuan untuk menjalankan program hingga mencapai hasilnya, dan menurut Horn dan Meter, implementasi adalah tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok baik dari sektor publik maupun swasta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan sebelumnya.

Selain itu, implementasi juga dapat dipandang sebagai proses umum dari tindakan administratif yang dapat diamati pada tingkat program tertentu, seperti yang diungkapkan oleh Grindle. Horn mendefinisikan implementasi sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu, pejabat, atau kelompok pemerintah atau swasta yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan.<sup>9</sup> Selanjutnya, Salusu menyebutkan bahwa implementasi merupakan operasionalisasi dari berbagai aktivitas

---

<sup>8</sup> Mulyadi, Deddy, 2015. *Study Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*, Bandung: Alfabeta, hlm. 12

<sup>9</sup> Arifin Tahir, 2014, *"Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Daerah"*, Bandung, Alfabeta, hlm. 55

untuk mencapai tujuan tertentu dan melibatkan semua tingkatan manajemen dari puncak hingga tingkat karyawan terbawah. Ekawati menambahkan bahwa implementasi mencakup tindakan individu atau kelompok baik dari sektor swasta maupun publik yang langsung terlibat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan sebelumnya. Jadi, implementasi adalah serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menjalankan program atau kebijakan hingga mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan arah yang telah direncanakan.<sup>10</sup>

#### **2.4. Tata Pemerintahan yang Baik Menurut Hukum Kepegawaian**

Posisi birokrasi dan aparturnya dalam hubungan dengan pemerintah dan masyarakat memiliki peran krusial. Aparatur Sipil Negara (ASN) sering menjadi pusat perhatian sebagai penggerak utama pelayanan publik.<sup>11</sup> Karena itu, ASN harus memberikan layanan yang profesional, patuh pada aturan, dan menjaga integritasnya. Setiap keluaran yang tidak sesuai dari ASN pasti akan mendapat respons dari masyarakat. Sebagai bagian dari administrasi publik, ASN diharapkan untuk mematuhi etika yang mendasari perilakunya, mencegah diskriminasi dalam layanan, menghindari korupsi, dan memastikan efektivitas layanan publik. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang didukung oleh Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Setiap ASN harus memiliki jiwa korps dan mengikuti kode etik yang telah ditetapkan pemerintah. Jiwa korps menekankan persatuan, kebersamaan, kerja sama,

---

<sup>10</sup> Taufik, Mhd. dan Isril. 2013. "Implementasi Peraturan Daerah Badan Permusyawaratan Desa". Jurnal Kebijakan Publik, Volume 4, Nomor 2, hlm. 136

<sup>11</sup> Tulus Santoso dan Maya Puspita Dewi, 2019. "Etika Aparatur Sipil Negara dalam Membangun Good Governance". Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Vol 2 , No. 2, Desember2019, hlm. 179

tanggung jawab, dedikasi, disiplin, kreativitas, kebanggaan, dan rasa memiliki organisasi ASN dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sementara itu, kode etik mengatur sikap, perilaku, dan tindakan ASN dalam menjalankan tugasnya dan interaksi sehari-hari. Pembinaan jiwa korps ASN bertujuan meningkatkan loyalitas, dedikasi, dan kualitas pelayanan ASN sesuai dengan nilai-nilai dasar negara.

Proses seleksi calon Pegawai Negeri Sipil menciptakan budaya kerja yang mencerminkan karakteristik ASN, termasuk janji kesetiaan, transparansi kekayaan, dan komitmen anti-korupsi. Calon ASN harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang memadai untuk memberikan layanan publik yang berkualitas. Pelatihan dasar (Latsar) menjadi tahapan penting dalam pembentukan ASN yang memiliki sikap pengabdian, kompetensi, dan kualitas pelayanan yang efektif. Undang-undang juga mengatur pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas, semangat nasionalisme, dan profesionalisme ASN dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Hal ini memastikan bahwa ASN menjaga standar moral, semangat nasionalisme, dan berfokus pada pelayanan publik yang bermutu.

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur mengenai peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam pasal 70 disebutkan bahwa setiap ASN memiliki hak dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan. Proses pendidikan dan pelatihan ini bertujuan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat nasionalisme dan kebangsaan, serta karakter yang unggul dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas administrasi publik. Selain itu, pendidikan dan pelatihan juga membantu ASN memahami sistem pemerintahan, bidang tugas, dan budaya kerja

organisasi sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan efektif. Pelatihan juga penting dalam membentuk wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika seorang Pegawai Negeri Sipil.<sup>12</sup>

Dalam konteks ini, lima aspek pelatihan yang umum dikenal sebagai ANEKA (Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, dan Anti Korupsi) memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap ASN. Akuntabilitas, meskipun sering disamakan dengan responsibilitas atau tanggung jawab, sebenarnya memiliki konsep yang berbeda, di mana akuntabilitas lebih menekankan pada kewajiban pertanggungjawaban yang harus dipenuhi. Nilai-nilai publik yang mendasari perilaku ASN termasuk kemampuan mengambil keputusan yang tepat dalam situasi konflik kepentingan, kesadaran untuk menghindari keterlibatan politik praktis, perlakuan yang sama dan adil terhadap warga negara, serta konsistensi dalam perilaku sebagai penyelenggara pemerintahan.

Nasionalisme dalam konteks ASN adalah pemahaman terhadap nilai-nilai kebangsaan dan kecintaan terhadap tanah air, yang ditanamkan melalui pengamalan nilai-nilai Pancasila. Selain itu, etika publik menjadi cerminan dari standar perilaku dan tindakan yang mengarah pada kebijakan publik, dengan kode etik yang mengatur tingkah laku dalam kelompok khusus. Komitmen mutu mencakup efektivitas, efisiensi, inovasi, dan kualitas penyelenggaraan pemerintah, sedangkan anti-korupsi diwujudkan melalui sembilan nilai yang meliputi kejujuran, kepedulian, kemandirian, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, kesederhanaan, keberanian, dan keadilan.

---

<sup>12</sup> Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps Dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

Berikut adalah paradigma nilai-nilai etika publik yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara:

1. Meneguhkan nilai-nilai dalam ideologi Negara Pancasila.
2. Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 serta pemerintah yang sah.
3. Mengabdikan kepada Negara dan rakyat Indonesia.
4. Melaksanakan tugas secara profesional dan tidak berpihak.
5. Mengambil keputusan berdasarkan prinsip keahlian.
6. Menciptakan lingkungan kerja yang tidak diskriminatif.
7. Memelihara dan memajukan standar etika yang mulia.
8. Bertanggung jawab atas tindakan dan kinerjanya kepada publik.
9. Memiliki keterampilan dalam menjalankan kebijakan dan program pemerintah.
10. Memberikan layanan kepada publik dengan jujur, responsif, cepat, akurat, berguna, berhasil, dan santun.
11. Menjunjung tinggi kepemimpinan berkualitas tinggi.
12. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerjasama.
13. Prioritas pada pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.
14. Mendukung kesetaraan dalam pekerjaan.
15. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai bagian dari sistem karir.

Kode etik dan perilaku, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, memiliki tujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan Aparatur Sipil Negara. Kode etik tersebut mencakup hal-hal berikut:

1. Melakukan tugas dengan kejujuran, tanggung jawab, dan integritas yang tinggi.
2. Menjalankan tugas dengan teliti dan disiplin.
3. Memberikan pelayanan dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan.
4. Melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Patuh terhadap perintah atasan atau pejabat yang berwenang, selama tidak bertentangan dengan hukum dan etika pemerintahan.
6. Menjaga kerahasiaan terkait kebijakan Negara.
7. Menggunakan kekayaan dan barang milik Negara dengan bertanggung jawab, efektif, dan efisien.
8. Menghindari konflik kepentingan dalam menjalankan tugas.
9. Memberikan informasi yang benar dan tidak menyesatkan kepada pihak yang memerlukan informasi terkait pekerjaan.
10. Tidak menyalahgunakan informasi internal Negara, tugas, status, kekuasaan, atau jabatan untuk keuntungan pribadi atau orang lain.
11. Mematuhi nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan menjaga reputasi serta integritas ASN.
12. Patuh terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan disiplin pegawai ASN.

Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kemampuan dan kualitas yang tinggi serta tingkat disiplin yang optimal. Hal ini tidak hanya terbatas pada keahlian dan keterampilan di bidangnya, tetapi juga melibatkan aspek kualitas diri secara menyeluruh, karena nilai individu dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental (KSA). Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengatur sanksi atau hukuman bagi Pegawai Negeri

Sipil yang melanggar disiplin dalam menjalankan tugasnya. Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, kepatuhan terhadap tata tertib dan kelancaran tugas kerja dijaga melalui keputusan peraturan disiplin yang mencakup kewajiban, larangan, dan konsekuensi pelanggaran.<sup>13</sup>

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa good governance dalam konteks hukum kepegawaian harus mampu menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dalam pelayanan publik, serta patuh terhadap aturan yang berlaku demi menjaga integritasnya. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

## **2.5. Bentuk Dukungan Pemerintah Daerah Terhadap Pelaksanaan Tata**

### **Pemerintahan yang Baik**

#### **1. Kemandirian**

Indonesia merupakan sebuah negara kesatuan dengan bentuk republik di mana pemerintahannya terbagi secara administratif menjadi provinsi, kabupaten, dan kota. Setiap tingkat administratif tersebut memiliki pemerintahan daerah yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan sesuai dengan prinsip otonomi dan tugas pembantuan. Dalam konteks ini, pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk menetapkan Peraturan Daerah serta peraturan lainnya guna melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Otonomi daerah merupakan hak yang diberikan kepada daerah otonom untuk mengelola urusan pemerintahan dan

---

<sup>13</sup> Moh.Faizal Salman, 2003, "*Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang – Undang*", Mandar Maju, Bandung, hlm. 23



kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan keinginan dan aspirasi masyarakat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Di tengah tuntutan dan kompleksitas kebutuhan masyarakat yang terus berkembang, pemekaran wilayah menjadi suatu langkah yang diambil untuk mencapai perubahan yang lebih baik dengan memberikan otonomi yang lebih luas kepada daerah otonom. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memberdayakan masyarakat lokal dalam skala yang lebih besar.

## 2. Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (EPPD), sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka (13) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, merupakan suatu proses sistematis dalam mengumpulkan dan menganalisis data terkait kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah, kemampuan otonomi daerah, serta aspek-aspek lain yang terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan di daerah yang baru terbentuk. Evaluasi ini dilakukan secara khusus untuk menilai kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan Laporan Penyusunan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan laporan lain yang diterima oleh Pemerintah. Evaluasi ini dilaksanakan setiap tahun secara rutin guna memberikan gambaran yang transparan mengenai perjalanan penyelenggaraan pemerintahan daerah dari waktu ke waktu.

Laporan Penyusunan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) merupakan salah satu laporan yang harus disusun dan disampaikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan amanat dalam Pasal 69 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang

Pemerintahan Daerah. LPPD mencakup laporan kinerja instansi Pemerintah Daerah dan wajib disampaikan paling lambat 3 bulan setelah tahun anggaran berakhir. LPPD akan digunakan sebagai bahan evaluasi dan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah oleh Pemerintah Pusat. Prinsip transparansi, akuntabilitas, akurasi, dan objektivitas menjadi dasar dalam penyusunan data dan informasi yang terdapat dalam LPPD.

### 3. Pengawasan Kebijakan Daerah

Perda, sebagai bagian penting dari kebijakan daerah, memiliki signifikansi yang besar dalam menerapkan prinsip otonomi daerah. Dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Perda dijelaskan sebagai peraturan hukum yang dibuat oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dengan persetujuan bersama kepala daerah.

Secara umum, ada tiga jenis pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah, yakni pengawasan umum, preventif, dan represif. Pengawasan umum dilakukan oleh Menteri Dalam Negeri serta Gubernur/Bupati/Walikota dalam peran mereka sebagai perwakilan Pemerintah di daerah terkait. Mereka berwenang untuk melakukan penyelidikan dan pemeriksaan terhadap segala aspek terkait pemerintahan daerah, baik yang berkaitan dengan urusan rumah tangga daerah maupun urusan pembantuan. Gubernur juga memiliki kewenangan serupa terhadap Pemerintah Daerah Tingkat II (Kabupaten/Kota). Dalam konteks pengawasan umum ini, Pemerintah Daerah diharuskan memberikan keterangan yang diminta. Jika daerah menolak memberikan keterangan tersebut, Menteri Dalam Negeri atau Gubernur dapat mengambil tindakan

yang dianggap perlu, walaupun bentuk tindakan tersebut tidak dijelaskan secara rinci oleh Undang-Undang karena pengaturannya ditentukan oleh Menteri.<sup>14</sup>

Pengawasan preventif tercermin dalam persyaratan pengesahan Perda atau keputusan tertentu sebelum diberlakukan. Perda tidak dapat berlaku tanpa pengesahan tersebut. Menteri Dalam Negeri berwenang untuk mengesahkan kebijakan daerah Provinsi, sedangkan Gubernur sebagai perwakilan pusat berwenang mengesahkan kebijakan daerah Kabupaten/Kota.

Pengawasan represif, di sisi lain, melibatkan penangguhan atau pembatalan berlakunya Perda, termasuk Perda yang telah melewati proses pengawasan preventif. Tujuannya adalah untuk menghindari kemungkinan daerah tidak mematuhi kebijakan pusat, meskipun dalam kenyataannya hal tersebut jarang terjadi. Pejabat yang berwenang memiliki wewenang untuk membatalkan atau menangguhkan keberlakuan Perda dan/atau keputusan kepala daerah yang bertentangan dengan kepentingan umum atau peraturan perundang-undangan tingkat atasnya. Jika Gubernur tidak menjalankan kewenangannya, maka Menteri Dalam Negeri akan mengambil alih. Pembatalan Perda dan/atau keputusan kepala daerah yang bertentangan dengan kepentingan umum atau peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi akan mengakibatkan batalnya semua akibat hukum dari ketentuan tersebut selama masih bisa dibatalkan.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Enny Nurbaningsih, 2011. *"Berbagai Bentuk Pengawasan Kebijakan Daerah Dalam Era Otonomi Luas"*. Mimbar Hukum Volume 23, Nomor 1, Februari 2011, hlm. 73

<sup>15</sup> *Ibid.* Hlm. 74-75

## **BAB III**

### **PENUTUP**

Dari analisis terhadap konsep tata pemerintahan yang efektif (good governance) dalam konteks hukum kepegawaian serta bentuk dukungan yang seharusnya diberikan oleh pemerintah daerah, dapat disimpulkan bahwa implementasi good governance memainkan peran kunci dalam memastikan keberhasilan dan kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas. Dalam konteks ini, terdapat beberapa kesimpulan dan saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja dan integritas dalam tata kelola pemerintahan daerah.

#### **3.1. Kesimpulan**

1. Perda memiliki peran strategis dalam implementasi otonomi daerah. Pengertian yang jelas tentang Perda serta proses pembuatannya perlu dipahami secara mendalam oleh seluruh pemangku kepentingan di daerah.
2. Terdapat tiga jenis pengawasan dalam pemerintahan daerah, yakni pengawasan umum, preventif, dan represif, yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan daerah terkait. Setiap jenis pengawasan memiliki peran penting dalam menjaga kinerja dan kepatuhan terhadap peraturan.
3. Dalam pengawasan dan pengesahan kebijakan daerah, terdapat keterlibatan langsung dari Pemerintah Pusat melalui Menteri Dalam Negeri. Hal ini menunjukkan pentingnya koordinasi dan kolaborasi antara pusat dan daerah dalam menjalankan pemerintahan.
4. Laporan Penyusunan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan proses evaluasi penyelenggaraan pemerintah daerah (EPPD) menjadi instrumen penting

dalam menjamin transparansi, akuntabilitas, dan evaluasi kinerja pemerintah daerah.

### **3.2. Saran**

1. Peningkatan pemahaman pada pihak terkait, termasuk DPRD, kepala daerah, dan instansi terkait, perlu meningkatkan pemahaman tentang Perda, pengawasan, dan evaluasi kinerja pemerintah daerah melalui pelatihan dan sosialisasi yang efektif.
2. Diperlukan kolaborasi yang kuat antara Pemerintah Pusat dan daerah dalam mengawasi dan mengevaluasi kinerja pemerintah daerah guna memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan terciptanya pelayanan publik yang optimal.
3. Penting untuk mendorong penerapan prinsip transparansi dalam penyusunan LPPD dan proses EPPD agar masyarakat dapat memantau dengan jelas kinerja pemerintah daerah dan hasil evaluasinya.
4. Perlu terus mengembangkan sistem evaluasi kinerja pemerintah daerah yang lebih efektif dan responsif terhadap dinamika serta kebutuhan masyarakat setempat.
5. Pemerintah di tingkat pusat dan daerah perlu menjaga keseimbangan antara pengawasan yang ketat dan memberikan ruang bagi kreativitas serta inovasi dalam menjalankan pemerintahan daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andryan. (2019). Harmonisasi Pemerintah Pusat Dengan Daerah Sebagai Efektifitas Sistem Pemerintahan. *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 16, No. 4 - Desember 2019, hlm. 420-421.
- Arifin Tahir. (2014). Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Daerah. Bandung: Alfabeta, hlm. 55.
- Enny Nurbaningsih. (2011). Berbagai Bentuk Pengawasan Kebijakan Daerah Dalam Era Otonomi Luas. *Mimbar Hukum*, Volume 23, Nomor 1, Februari 2011, hlm. 73.
- Mas Oed, Mohtar. (2008). Politik, Birokrasi dan Pembangunan. Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 150-151.
- Mulyadi, Deddy. (2015). Study Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik. Bandung: Alfabeta, hlm. 12.
- Moh. Faizal Salman. (2003). Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang. Mandar Maju, Bandung, hlm. 23.
- Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps Dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
- Poerwadarminta, W.J.S. (1996). Kamus Umum Bahasa Indonesia. Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 514.
- Sandy Ramadhan. (2019). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Mewujudkan Good Governance Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Volume 7, Nomor 3, 2019: hlm. 1238-1239.
- Sedarmayanti. (2003). Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah. Mandar Maju: Bandung, hlm. 15.

- Sri Kusriyah. (2016). Politik Hukum Penyelenggaraan Otonomi Daerah Dalam Perspektif Negara Kesatuan Republik Indonesia. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Volume III, No. 1, Januari-April 2016, hlm. 2.
- Taufik, Mhd. dan Isril. (2013). Implementasi Peraturan Daerah Badan Permusyawaratan Desa. *Jurnal Kebijakan Publik*, Volume 4, Nomor 2, hlm. 136.
- Tulus Santoso dan Maya Puspita Dewi. (2019). Etika Aparatur Sipil Negara dalam Membangun Good Governance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, Vol. 2, No. 2, Desember 2019, hlm. 179.