

**PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ETIKA JABATAN
TERHADAP KINERJA APARATUR BIROKRASI
(Suatu Studi Di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara)**

**REZHA R. KAUNANG
TELLY SONDAKH
MARTHA OGOTAN**

***ABSTRAK** : PP.42 of 2004 mandated that in the execution of official duties and everyday life and every civil servant is obliged to be guided by the ethical position that applies to all civil servants. However, in reality the values or ethical norms contained in the policies of the ethics office has not been fully implemented in earnest by the bureaucratic apparatus (PNS), so that may have an impact on performance. The purpose of this study was to determine the effect of the implementation of ethics policies on the performance of bureaucratic positions in North Sulawesi Provincial Secretariat.*

The method used in this study is a quantitative method. Source of data / research respondents were as many as 50 employees were taken with a random sampling technique from 460 employees in North Sulawesi Provincial Secretariat. Data collection using questionnaire and assisted with interview techniques. The analysis technique used is the percentage analysis, linear regression analysis and product moment correlation.

The results showed: (1) variable regression coefficient ethical positions on policy implementation level and the performance of the apparatus is very significant positive (2) the correlation coefficient and the coefficient of determination of office ethics policy implementation variables on the performance of the apparatus is high / strong and highly significant.

Based on the results of that study concluded that the implementation of the ethical policy positions had functional relationships and positive influence on the category of high and very significant to the performance of the apparatus in North Sulawesi Provincial Secretariat. This shows that the implementation of civil service ethics policy positions (PP.42 2004) has been able to provide a positive impact for increased performance bureaucratic apparatus.

Based on these conclusions suggested: (1) understanding, appreciation and practice of the ethical principles set out in the civil service ethics policy positions (PP. 42 2004) needs to be an increase in the bureaucratic apparatus. (2) required the commitment of the elite bureaucracy to implement policy positions with good ethics and correct; (3) a continuous basis an assessment of the level of implementation of the ethical policy positions through a monitoring mechanism, and then evaluated and attempted repair.

Keywords: ethics policy positions, performance of the apparatus.

PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional sangat dipengaruhi oleh kesempurnaan pengabdian aparatur Negara. Pegawai Negeri Sipil atau aparatur birokrasi adalah merupakan unsure aparatur Negara yang bertugas memberikan

pelayanan yang terbaik, adil dan merata kepada masyarakat. Untuk menjamin tercapainya tujuan pembangunan nasional. Diperlukan aparatur birokrasi (PNS) yang netral, mampu menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, profesional dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Fenomena selama ini menunjukkan kondisi lingkungan aparatur birokrasi masih adanya permasalahan serius yang harus diatasi, antara lain : (1) pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan belum sepenuhnya berjalan efisien dan efektif, sehingga itu pembangunan aparatur birokrasi masih harus ditingkatkan dan diarahkan pada peningkatan efisiensi dan efektivitas; (2) di lingkungan aparatur birokrasi ada gejala masih belum bersih dan sering merusak kewibawannya, sehingga itu pembangunan aparatur birokrasi terus diarahkan pada mewujudkan aparatur yang bersih dan berwibawa; (3) di lingkungan aparatur birokrasi masih sering ditemui adanya penyalahgunaan wewenang dan penyelewengan lainnya seperti korupsi, kolusi dan nepotisme, pungutan liar, kebocoran dan pemborosan; sehingga itu pembinaan, penertiban dan pendayagunaan aparatur pemerintah/birokrasi terus ditingkatkan. Beberapa fenomena permasalahan seperti ini tidak hanya terjadi di lingkungan aparatur birokrasi pada tingkat pusat tetapi juga di tingkat daerah.

Semangat otonomi daerah telah mewarnai pendayagunaan aparatur birokrasi di daerah dengan tuntutan untuk mewujudkan penyelenggaraan

pemerintahan daerah yang efisien dan efektif serta mampu menyediakan pelayanan publik sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat. Tuntutan tersebut merupakan hal yang wajar karena selama ini aparatur birokrasi di daerah belum dapat menunjukkan kinerja yang maksimal sebagaimana harapan masyarakat. Hal tersebut tampak pada pelaksanaan dan hasil kerja aparatur birokrasi di daerah dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang kurang atau tidak maksimal sehingga sering menyebabkan munculnya ketidakpuasan di kalangan masyarakat. Selain itu masih sering terdapat praktek penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang seperti KKN (korupsi, kolusi, nepotisme), pungutan liar, pemborosan kekayaan daerah, dan lain-lain bentuk penyelewengan dilakukan oleh kalangan aparatur birokrasi di daerah yang menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap birokrasi.

Kinerja aparatur birokrasi yang belum maksimal tersebut tentunya tidak hanya disebabkan oleh kurangnya kemampuan pengetahuan dan keterampilan atau kecakapan bekerja, tetapi juga bersumber dari sikap dan perilaku yang tidak baik atau tidak benar dari aparatur birokrasi tersebut dalam

melaksanakan tugas dan melakukan tindakan jabatannya seperti : tidak suka berdisiplin tinggi, kurang bertanggung jawab, tidak mau bekerjasama, tidak/kurang bersemangat, tidak mau berinisiatif dalam memecahkan persoalan yang muncul, kurangnya kepekaan dalam bekerja, dan lain-lain sebagainya.

Sikap atau perilaku tidak baik yang masih ditemui dikalangan aparatur birokrasi tersebut tercipta disebabkan antara lain kurangnya pemahaman dan penghayatan terhadap etika jabatan atau kode etik yang berlaku bagi segenap aparatur pemerintah/birokrasi. Sebagaimana diketahui bahwa dalam administrasi publik etika jabatan merupakan ketentuan-ketentuan atau standar-standar yang mengatur perilaku moral para aparatur pemerintah. Etika jabatan berisi ajaran-ajaran moral dan asas-asas kelakuan yang baik bagi aparatur dalam menunaikan tugas dan melakukan tindakan jabatannya. Etika jabatan memberikan berbagai asas etis, ukuran baku, pedoman perilaku dan kebajikan moral yang dapat diterapkan oleh setiap aparatur.

Sehubungan dengan kebijakan etika jabatan bagi aparatur pemerintah/birokrasi, pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor

42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, yang antara lain mengatur mengenai nilai-nilai dasar yang terkandung di dalam pembinaan jiwa korps dan kode etik atau etika jabatan bagi segenap PNS dalam menjalankan tugas dan melakukan tindakan jabatan. Kode etik atau etika jabatan merupakan pedoman sikap, tingkahlaku, dan perbuatan aparatur/PNS didalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari. Dengan etika jabatan/kode etik tersebut diharapkan akan terwujud PNS/aparatur yang menjunjung tinggi kehormatan serta keteladanan sikap, tingkahlaku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas kedinasan dan pergaulan sehari-hari. Sebagaimana disebutkan dalam PP.42 Tahun 2004 (pasal 7), bahwa dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap PNS wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, etika dalam berorganisasi, etika dalam bermasyarakat, etika dalam diri sendiri, dan etika terhadap sesama PNS.

Akan tetapi dalam kenyataannya nilai-nilai atau norma-norma etika yang terkandung dalam kebijakan tentang etika jabatan tersebut masih kurang

diperhatikan dan masih sering diabaikan dan tidak diimplementasikan dengan sungguh-sungguh oleh kalangan aparatur birokrasi di dalam melaksanakan tugas dan melakukan tindakan jabatannya, sehingga berbagai perilaku atau tindakan tidak baik dan tidak benar atau yang bertentangan dengan nilai-nilai dan norma-norma etika masih sering dilakukan oleh kalangan aparatur birokrasi.

Fenomena seperti itu masih sering ditemui di kalangan aparatur birokrasi di daerah. Dari pengamatan sementara atau prasarvei di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara nampaknya para aparatur/pegawai masih ada yang menunjukkan perilaku atau tindakan para yang dapat mengindikasikan kurangnya pemahaman dan penghayatan serta pengamalan terhadap asas-asas etis yang berlaku bagi aparatur pemerintah/birokrasi sebagaimana yang ditetapkan di dalam PP.No.42 Tahun 2004. Hal tersebut nampak pada perilaku para aparatur/pegawai yang masih melakukan hal-hal yang tidak baik atau tidak benar di dalam pelaksanaan tugas seperti tidak/kurang disiplin, kurang bersemangat, kurang jujur, kurang netral/adil dalam melakukan pelayanan

kepada masyarakat, dan perilaku atau tindakan tidak baik lainnya yang melanggar atau tidak sesuai dengan norma-norma atau standar-standar etika jabatan.

Implementasi kebijakan etika jabatan yang tidak maksimal pada kalangan aparatur birokrasi dapat berdampak pada tidak terwujudnya kinerja maksimal yang diharapkan. Akan tetapi sejauh mana kebenaran asumsi ini masih perlu dikaji melalui suatu penelitian. Atas dasar alasan tersebut maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian : “Pengaruh Implementasi Kebijakan Etika Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Birokrasi di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara”.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini didesain sebagai suatu penelitian survei (kuantitatif) yang bersifat korelasional. Danim (2000) mendefinisikan survei adalah metode pengumpulan data yang bersifat deskriptif, asosatif, ataupun logika sebab akibat mengenai peristiwa atau fenomena melalui sejumlah unit atau individu. Penelitian korelasi adalah untuk meneliti hubungan atau pengaruh antara dua fenomena atau lebih. Dalam penelitian korelasi (korelasional) peneliti memilih

individu-individu yang mempunyai variasi dalam hal yang diselidiki. Semua anggota kelompok yang dipilih sebagai subyek penelitian diukur mengenai dua jenis atau lebih variabel yang diselidiki, kemudian dihitung untuk diketahui koefisien korelasinya (Borg dan Gall, dalam Arikunto,2000).

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang merupakan obyek penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu “implementasi kebijakan etika jabatan” (variabel bebas), dan “kinerja aparatur birokrasi” (variabel terikat). Variabel-variabel penelitian tersebut dibuat definisi operasional masing-masing sebagai berikut :

1. Variabel Implementasi Kebijakan Etika Jabatan. Yang dimaksudkan dengan implementasi kebijakan etika jabatan adalah penerapan atau pelaksanaan atau penerapan dari asas-asas atau nilai-nilai atau norma-norma moral tersebut oleh aparatur birokrasi di dalam menjalankan tugas atau jabatan. Berdasarkan definisi operasional tersebut maka secara konkrit variabel implementasi kebijakan etika jabatan dapat diamati melalui beberapa indikator sebagai berikut : Pemahaman aparatur/pegawai terhadap norma-

norma etika jabatan itu; Penghayatan aparatur/pegawai terhadap norma-norma etika jabatan itu; Pengamalan aparatur/pegawai terhadap norma-norma etika jabatan itu dalam melakukan tindakan jabatan atau di dalam menjalankan tugas.

2. Variabel Kinerja aparatur birokrasi. Yang dimaksudkan dengan kinerja aparatur adalah tingkat kemampuan seseorang aparatur/pegawai di dalam melaksanakan dan mencapai hasil kerja dari tugas atau jabatannya dalam suatu periode waktu tertentu. Variabel kinerja aparatur birokrasi selanjutnya diukur dari beberapa indikator, yaitu : Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Sikap,. Perilaku

C. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dan yang akan dianalisis untuk pengujian hipotesis ialah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari para informan/responden yang ditetapkan. Disamping itu juga dikumpulkan data sekunder yang berfungsi sebagai pendukung atau pelengkap data primer.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi atau subyek penelitian ini ialah semua aparatur birokrasi atau Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat

Daerah Propinsi Sulawesi Utara yaitu sebanyak 460 orang. Dari jumlah populasi (aparatur/pegawai), diambil sebagai sampel responden sebanyak 50 orang yang diambil secara random sampling (sampel acak) pada 5 Biro lokasi sampel, yaitu setiap Biro diambil sampel responden sebanyak 10 orang.

E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Kuesioner atau daftar pertanyaan; Studi Dokumentasi; Observasi.

F. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dimana data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial sebagai berikut :

1. Analisis regresi linier sederhana; digunakan untuk mengetahui pola hubungan pengaruh dari variabel bebas “ implementasi kebijakan etika jabatan” (X) terhadap variabel terikat “kinerja aparatur birokrasi” (Y). Pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- a = nilai konstan variabel terikat (Y) apabila variabel X tidak berubah /tetap; dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

- b = koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X, yaitu besar perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan atau dipengaruhi oleh perubahan pada variabel X. Koefisien (b) dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Tingkat keberartian regresi diuji dengan statistik-F (Sugiono, 2002), pada taraf signifikan 0,05 atau taraf keyakinan 95%. Analisis regresi sederhana akan diolah dengan computer program *SPSS versi 12,0 for Windows*.

2. Analisis korelasi sederhana (korelasi product moment); digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh dari variabel bebas “implementasi kebijakan etika jabatan” (X) terhadap variabel terikat “kinerja aparatur birokrasi ” (Y). Analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi product

moment, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Selanjutnya, tingkat signifikansi koefisien korelasi diuji dengan statistik-t, (Sugiono, 2002), pada taraf signifikan 0,05 atau taraf keyakinan 95%. Analisis korelasi sederhana akan diolah dengan bantuan computer program *SPSS versi 12,0 for Windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Implementasi Kebijakan Etika Jabatan

Hasil perhitungan tabulasi data diperoleh gambaran tentang implementasi kebijakan etika jabatan pada aparatur birokrasi di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara, yaitu dari 50 orang responden yang diteliti ada sebanyak 26 orang atau 52% yang telah mengimplementasi kebijakan etika jabatan pada kategori tinggi/baik, kemudian ada 24 orang atau 48% yang telah mengimplementasi kebijakan etika jabatan berada pada kategori sedang/cukup baik. Sedangkan aparatur yang implementasi kebijakan etika jabatan terkategori rendah tidak ada.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lebih dari separuh aparatur birokrasi yang diteliti di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara sudah mengimplementasi kebijakan etika jabatan dengan baik/tinggi di dalam pelaksanaan tugas dan jabatan mereka sebagai aparatur birokrasi atau PNS, sementara sisanya sudah mengimplementasikannya dengan cukup baik. Ini dapat memberikan gambaran bahwa para aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara pada umumnya telah menerapkan dengan baik nilai-nilai, asas-asas atau norma-norma yang mengatur perilaku moral para pejabat atau aparatur birokrasi di dalam menjalankan tugas dan jabatan, sebagaimana yang ditetapkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

2. Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil tabulasi diperoleh gambaran tentang tingkat kinerja aparatur birokrasi di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara. Dari 50 orang responden yang diteliti ada sebanyak 26 orang atau 52% yang tingkat kinerja mereka terkategori “tinggi/baik, dan ada 24 orang atau 48% yang tingkat kinerja terkategori

“sedang/cukup baik”, dengan demikian kinerja aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara berada kategori sedang/cukup baik sampai tinggi/baik, namun yang lebih banyak atau lebih separuh adalah yang tingkat kinerja terkategori atau berada pada kategori tinggi/baik.

Hasil penelitian tersebut dapat memberikan petunjuk atau gambaran bahwa kinerja aparatur pada Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara terkategori baik sampai cukup baik dilihat dari indikator-indikator yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuantitas kerja yang dicapai pada periode waktu tertentu, kualitas kerja yang ditunjukkan dari hasil kerja, sikap terhadap pekerjaan, dan perilaku dalam melaksanakan tugas dan jabatan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 orang aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara ternyata menemukan bahwa implementasi kebijakan etika jabatan mempunyai hubungan fungsional dan pengaruh positif terhadap tingkat kinerja aparatur.

Hasil analisis regresi linier didapat persamaan regresi linier yang menunjukkan hubungan fungsional implementasi kebijakan etika jabatan

terhadap tingkat kinerja aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara yaitu $\hat{Y} = 8,936 + 0,791 X$. Koefisien regresi $b = 0,791$ yang bertanda positif tersebut jelas menunjukkan bahwa hubungan fungsional/pengaruh variabel implementasi kebijakan etika jabatan terhadap peningkatan tingkat kinerja aparatur adalah positif dengan pola perkembangan $1 : 0,791$; artinya perubahan/peningkatan implementasi kebijakan etika jabatan sebesar 1 skala/satuan akan menyebabkan perubahan/peningkatan tingkat kinerja sebesar 0,791 satuan/skala. Pola hubungan fungsional/pengaruh implementasi kebijakan etika jabatan terhadap tingkat kinerja aparatur tersebut adalah sangat berarti atau sangat signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil pengujian keberartian regresi dengan uji-F didapat nilai $F_{hitung} = 139,999$ pada taraf signifikan 0,000.

Hasil analisis korelasi product moment (*pearson correlation*) juga menunjukkan adanya korelasi dan daya determinasi/penentu implementasi kebijakan etika jabatan terhadap tingkat kinerja aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara. Hal itu ditunjukkan dengan nilai koefisien

korelasi (r) sebesar 0,863 (yang mendekati angka maksimum koefisien korelasi yakni 1,000), dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,745 atau 74,5%. Hasil analisis korelasi ini mempunyai makna bahwa implementasi kebijakan etika jabatan mempunyai korelasi dan daya penentu/pengaruh sebesar 74,5% terhadap tingkat kinerja aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara; artinya peningkatan kinerja aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara sebesar 74,5% dipengaruhi oleh implementasi kebijakan etika jabatan, sedangkan sisanya 25,5% ditentukan oleh variabel lain.

Hasil analisis regresi linier dan analisis korelasi product moment tersebut secara bersama-sama dapat memberikan kesimpulan bahwa implementasi kebijakan etika jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara. Dengan demikian hipotesis yang diajukan/diuji dalam penelitian ini sebagaimana telah dikemukakan pada uraian tinjauan pustaka di atas, dapat dinyatakan teruji atau diterima dengan sangat meyakinkan.

Untuk memprediksi peningkatan di masa depan kinerja aparatur birokrasi di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi

Utara sebagai dampak atau pengaruh dari peningkatan implementasi kebijakan etika jabatan (Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004), maka dapat dilakukan perhitungan dengan metode interpolasi yaitu memasukkan nilai/harga tertentu dari variabel implementasi kebijakan etika jabatan ke dalam persamaan regresi hasil analisis data. Dengan metode interpolasi ini maka apabila implementasi etika jabatan dapat ditingkatkan sebesar nilai (score) ideal pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini (yakni 60), maka dapat diprediksi peningkatan kinerja aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 8,936 + 0,791 (60) \\ &= 56,396\end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan prediksi di atas menunjukkan bahwa apabila implementasi kebijakan etika jabatan dapat ditingkatkan sebesar nilai (score) ideal variabel tersebut (yakni 60) dari kondisi yang ada sekarang, maka dapat diprediksi akan terjadi peningkatan kinerja aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara sebesar 56,396 skala. Hasil perhitungan prediksi ini dapat memberi petunjuk bahwa implementasi kebijakan etika jabatan berpengaruh signifikan terhadap

peningkatan tingkat kinerja aparatur; artinya di masa depan akan terjadi peningkatan signifikan kinerja aparatur apabila implementasi kebijakan etika jabatan dapat ditingkatkan ke arah yang lebih baik lagi. Oleh karena itu implikasi penting dari hasil penelitian ini ialah implementasi kebijakan etika jabatan yang berlaku bagi aparatur birokrasi (PP.No.42 Tahun 2004) harus ditingkatkan kualitasnya apabila menghendaki peningkatan yang signifikan kinerja aparatur birokrasi di masa-masa yang akan datang.

Hasil analisis regresi linier, analisis korelasi product moment serta pengujian prediksi tersebut sekaligus membuktikan kebenaran kajian kerangka teoritis yang dibangun sebagai landasan teori dalam penelitian ini Sebagaimana diuraikan dalam Bab II dari skripsi ini bahwa etika jabatan merupakan nilai-nilai, norma-norma atau standar-standar yang mengatur perilaku moral para aparatur atau pejabat publik/birokrat dalam melaksanakan tugas dan melakukan tindakan jabatan. Etika jabatan berisi ajaran-ajaran moral dan tingkahlaku yang baik dan benar bagi segenap aparatur/pejabat publik di dalam menunaikan tugas dan menjalankan jabatan. Etika jabatan berusaha

menentukan norma-norma mengenai apa yang seharusnya dilakukan oleh setiap aparatur birokrasi pejabat publik dalam melaksanakan fungsinya dan menjalankan jabatannya (Widjaja, 2003; Kumorotomo, 2000). Etika jabatan melahirkan asas etis, standar, pedoman, dan kebijakan moral yang luhur/baik kepada segenap aparatur pemerintahan/birokrasi (Gie, 2003). Etika jabatan memberikan tuntunan moral terhadap aparatur tentang apa yang salah dan apa yang benar, atau apa yang baik dan yang buruk; Etika dapat dianalogikan dengan sistem sensor pada tubuh manusia seperti perasaan, intuisi, dan suara hati nurani yang sering memberi teguran atau mengendalikan diri manusia (Keban, 2008). Etika jabatan dapat juga diperjuangkan untuk mengatasi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pejabat publik (Saefulaah Djadja, 2012).

Implikasi penting dari hasil penelitian ini ialah implementasi kebijakan etika jabatan yang berlaku bagi aparatur birokrasi (PP.No.42 Tahun 2004) harus ditingkatkan kualitasnya apabila menghendaki peningkatan yang signifikan kinerja aparatur birokrasi di masa-masa yang akan datang.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana telah diuraikan di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi kebijakan etika jabatan (PP.42 Tahun 2004) pada kalangan aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara Utara berada pada kategori tinggi/baik sampai sedang/cukup baik, dilihat dari indikator yang dipakai dalam penelitian ini yaitu : pemahaman aparatur/pegawai terhadap norma-norma etika jabatan itu; penghayatan aparatur/pegawai terhadap norma-norma etika jabatan itu; pengamalan aparatur/pegawai terhadap norma-norma etika jabatan itu dalam melaksanakan tugas atau melakukan tindakan jabatan.
2. Kinerja aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara berada pada kategori tinggi/baik sampai sedang/cukup baik, dilihat dari indikator yang dipakai dalam penelitian yakni : kuantitas kerja yang dapat dicapai, kualitas kerja yang dihasilkan, sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

3. Berdasarkan analisis regresi linier dan korelasi sederhana bahwa implementasi kebijakan etika jabatan punya hubungan fungsional dan pengaruh positif pada kategori tinggi dan sangat signifikan terhadap kinerja aparatur di Sekretariat Daerah Propinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan etika jabatan PNS (PP.42 Tahun 2004) sudah dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja aparatur birokrasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, hasil penemuan dalam maka dapatlah dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut :

1. Pemahaman, penghayatan dan pengamalan terhadap asas-asas etis yang tertuang dalam kebijakan etika jabatan PNS (PP. 42 Tahun 2004) perlu peningkatan di kalangan aparatur birokrasi.
2. Implementasi kebijakan etika oleh aparatur birokrasi perlu keteladanan dari para pemimpin atau elit birokrasi itu sendiri. Untuk itu diperlukan komitmen para elit birokrasi untuk mengimplementasi

kebijakan etika jabatan dengan baik dan benar.

3. Untuk meningkatkan implementasi kebijakan etika jabatan maka perlu secara terus menerus dilakukan penilaian tingkat implementasinya melalui mekanisme monitoring, dan kemudian dievaluasi dan diupayakan perbaikannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulwahab, S, 1996, *Pengantar Analisis Kebijaksanaan Negara*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S, 2000, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Badjuri, A.K. dan Yuwono, T, 2002, *Kebijakan Publik : Konsep dan Strategi*, Semarang, Universitas Dipenogoro.
- Blau Peter dan Marshall Meyer, 2000, *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*, terjemahan, Rajawali, Jakarta.
- Danim, S. 2000, *Pengantar Studi Metode Penelitian Kebijakan*, Jakarta, Erlangga.
- Dessler, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta, Komputindo.
- Dunn, W, N, 2001, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, terjemahan, Yogyakarta: UGM-Press.
- Flippo Edwin,B. 2000, *Manajemen Personalia*, terjemahan, Jakarta, Erlangga.
- Gie The Liang, 2000, *Etika Administrasi Pemerintahan*, Karunika-UT, Jakarta.
- Indiahono, D. 2010, *Perbandingan Administrasi Publik : Model, Konsep dan Aplikasi*, Yogyakarta, Gava Media.
- Islamy Irfan,M. 1996, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Keban, Y.T. 2008, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, Isu*, Yogyakarta, Gava Media.
- Kumorotomo Wahjudi, 2001, *Etika Administrasi Negara*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kusumanegara, S., 2010, *Model dan Aktor dalam Proses Kebijakan Publik*, Yogyakarta, Gava Media.
- Martoyo,S. 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-UGM.

Nugroho, Riant, 2009, *Public Policy*,
Jakarta, PT. Elex Media
Komputindo.

Sugiono, 2009, *Metode Penelitian
Administrasi*, Bandung, Alfabeta.

Santosa Pandji, 2008, *Administrasi
Publik : Teori dan Aplikasi Good
Governance*, Rafika Aditama,
Bandung.

Sedarmayanti, 2009, *Manajemen
Sumberdaya Manusia : Reformasi
Birokrasi dan Manajemen Pegawai
Negeri Sipil*, Rafika Aditama,
Bandung.

Solomon Robert, 1997, *Ethics, A Brief
Introduction*, terjemahan, Erlangga,
Jakarta.

Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia*, Pustaka Pelajar,
Yogyakarta.

Sudjana,S. 1990, *Metoda Statistika*,
Bandung, Tarsito.

Saefullah Djadja, 2012, *Pemikiran
Kontemporer Administrasi Publik
: Perspektif Manajemen
Sumberdaya Manusia Dalam Era
Desentralisasi*, Bandung, LP3N
FISIP UNPAD.

Wibowo, 2007, *Manajemen
Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta.

Widjaja, A.W. 2003, *Etika Administrasi
Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.

Wursono,Tg. 1998, *Etika Komunikasi
Kantor*, Kanisius, Jakarta.

Sumber Lain :

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
tentang Perubahan Atas UU No.8
Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok
Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004
tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun
2004 Tentang Pembinaan Jiwa
Korps dan Kode Etik Pegawai
Negeri Sipil.