

Etika Pemerintan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Liva Paisa¹
Ronny Gosal²
Donald Monintja³

Abstrak

Dalam rangka mewujudkan Pemerintah yang baik serta untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan Nasional diperlukan peran serta dari aparatur pemerintah baik pusat dan daerah. Salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh pemerintah khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana menampilkan aparatur pemerintah yang fungsinya untuk memenuhi aspirasi masyarakat.

Etika pemerintahan diperuntukkan bagi setiap orang yang dinyatakan dan menyatakan dirinya sebagai aparatur pemerintah, jadi fokus etika pemerintahan dan etika administrasi negara adalah orang-orang yang melakukan kegiatan dalam lembaga-lembaga pemerintahan. Faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu, tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

Pegawai Aparatur Sipil Negara mempunyai peran yang amat sangat penting sebab Aparatur Sipil Negara merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara.

Kata Kunci : Etika, Pemerintahan, Kinerja, ASN.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat.

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

Pendahuluan

Etika pemerintahan menjadi topik pembicaraan dewasa ini terutama dalam upaya mewujudkan aparatur pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Dalam kaitannya dengan pembangunan aparatur pemerintah memberikan arahan bahwa “pembangunan aparatur pemerintah diarahkan pada peningkatan kualitas, efisien dan efektifitas seluruh tatanan penyelenggara pemerintahan termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan. Jadi fungsi utama dari aparatur pemerintah adalah mengabdikan pada masyarakat dan pada kepentingan umum dengan alat perlengkapannya yang ada. Dalam melayani kepentingan umum aparatur pemerintah sebagai abdi, bukan sebaliknya mencari keuntungan atau mengutamakan kepentingan pribadi atau golongan.

Aparat adalah motor penggerak bagi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, aparat harus berdiri di tengah-tengah, bersikap terbuka dan tidak memihak, jujur, bersih dan berwibawa, bisa membedakan mana yang rahasia dan tidak rahasia, mana yang penting dan tidak penting dan aparat harus selalu bijaksana sebagai pengayom.

Aparatur pemerintahan yang baik dan bermoral tinggi, akan senantiasa menjaga dirinya agar dapat terhindar dari perbuatan tercela, karena terpenggil untuk menjaga amanah yang diberikan, melalui pencitraan perilaku hidup sehari-hari. Berbicara mengenai etika pemerintahan tidak terlepas dari etika birokrasi, birokrasi merupakan instrumen penting dalam masyarakat

modern yang kehadirannya tak mungkin terelakkan. Eksistensi birokrasi ini sebagai konsekuensi logis dari tugas utama negara (pemerintahan) untuk menyelenggarakan kesejahteraan masyarakat. Negara diuntut terlibat dalam memproduksi barang dan jasa yang di perlukan oleh rakyatnya, baik secara langsung maupun tidak langsung bahkan dalam keadaan tertentu negara yang memutuskan apa yang terbaik bagi rakyatnya, untuk itu negara membangun sistem administrasi yang bertujuan untuk melayani kepentingan rakyatnya yang di sebut dengan istilah birokrasi.

Dijalankannya etika pemerintahan oleh aparatur pemerintah akan berimplikasi langsung pada penyelenggaraan pemerintahan. Penyelenggaraan pemerintahan akan berjalan lancar dan sukses apabila perilaku aparatur pemerintah menjalankan tugasnya berdasarkan nilai-nilai etika. Demikian juga sebaliknya penyelenggaraan pemerintahan akan terhambat dan bemasalah apabila perilaku aparatnya menyimpang dari nilai-nilai etika (supardi 2003:45).

Dalam suatu instansi pemerintahan sumber daya manusia yang di maksud adalah Aparatur Sipil Negara (ASN), namun pada kenyataannya masih terlambat kurang disiplin pada aparatur sipil negara yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Sumber daya manusia memang memiliki peran yang sangat penting dalam suatu instansi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Kemajuan suatu instansi pemerintahan hanya dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Apabila kesejahteraan masyarakat terus meningkat dalam segala aspeknya terutama keamanan, ekonomi,

pendidikan dan kesehatan maka citra pemerintahpun dapat positif dengan sendirinya, sebaliknya jika kesejahteraan rakyatnya memburuk maka citra pemerintah pun negative. Jumlah penduduk pada suatu daerah akan berdampak pada pemberian pelayanan.

Tinjauan Pustaka

Secara etimologis istilah etika berasal dari bahasa Yunani, "Etos" yang berarti watak kesusilaan atau adat kebiasaan. Salah satu cabang filsafah yang dibatasi dengan dasar nilai moral yang menyangkut apa yang diperbolehkan atau tidak, yang baik atau tidak baik, yang pantas atau tidak pantas pada perilaku manusia. Etika merupakan cabang filsafah. Etika mencari kebenaran dan sebagai filsafat yang mencari ketenangan (benar) sedalam-dalamnya. Sebagai tugas tertentu bagi etika, ia mencari baik buruknya bagi tingkah laku manusia. Etika hendak mencari tindakan manusia manakah yang baik (Zubair 2005:14).

Ada dua jenis etika yaitu etika yaitu:

1. Etika Filosofis, dengan dua sifat yakni non-empiris dan praktis. Etika filosofis berisi studi mengenai apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh manusia. Nilai tersebut bersifat universal, ada pula yang bersifat partikular karena terikat ruang dan waktu. (Etika pemerintahan termasuk kategori etika filosofis).
2. Etika Teologis, yakni etika yang bertitik tolak dari presuposisi-presuposisi teologis yang bersifat umum, bukan menurut agama tertentu saja. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual

performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kata kinerja (performance) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum, dan di bawah ini disajikan beberapa di antaranya:

1. Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
2. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Kinerja adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang.
4. Kinerja adalah apa yang dapat di kerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Menurut Fattah (2007:19) kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sementara menurut Sedarmayanti (2007:50) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja, Samsudin (2010:159) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat di capai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-

batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja, dan performance. Aparatur Sipil Negara menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara, menurut Mahfud MD dalam Sri Hartini (2008:31) pengertian Aparatur Sipil Negara ada dua bagian yaitu:

- 1) Pengertian Stipulatif adalah pengertian yang diberikan oleh undang-undang tentang Aparatur Sipil Negara sebagaimana tertuang dalam pasal 1 angka 3 UU No. 5 tahun 2014 yang menyatakan bahwa Aparatur Sipil negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- 2) Pengertian ekstensif adalah pengertian yang hanya berlaku pada hal-hal tertentu. Hal-hal tertentu yang dimaksud adalah lebih kepada beberapa golongan yang sebenarnya bukan Aparatur Sipil Negara. Contoh: ketentuan pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut pasal 92 KUHP dimana dijelaskan bahwa yang termasuk ke dalam Aparatur Sipil Negara adalah orang-orang yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan mereka bukan dipilih tetapi diangkat menjadi anggota dewan daerah serta kepala desa.

Pegawai Aparatur Sipil Negara mempunyai peran yang amat sangat penting sebab Aparatur Sipil Negara merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran dari penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara sangat tergantung sekali pada kesempurnaan aparatur negara.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kualitatif. Creswell mendefinisikan metode kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memaknai makna oleh sejumlah individu atau sekelompok orang yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian ini melibatkan upaya-upaya penting seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema umum, dan menafsirkan makna data (Creswell, 2013:4-5). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian suatu keadaan pada objek yang diteliti. Data yang terkumpul akan dianalisa secara kualitatif. Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah peneliti berusaha untuk mengetahui peran etika aparatur sipil negara yang ada di Kantor Kecamatan Tatapaan dalam meningkatkan kinerja. Tempat yang diambil sebagai lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah

di Kantor Kecamatan Tatapaan Kabupaten Minahasa Selatan. Adapun informan yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Camat Tatapaan
2. Sekretaris Camat
3. Aparat Kecamatan
4. Masyarakat

Hasil Penelitian

Etika pemerintah aparatur pemerintah yang ada di Kecamatan Tatapaan Kabupaten Minahasa Selatan, seperti yang telah kita ketahui bersama bahwa aparat pemerintah memiliki posisi yang penting dalam suatu organisasi pemerintahan daerah apalagi berkaitan erat dengan pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu etika aparatur pemerintah sangat penting kaitannya dengan pelaksanaan tugas. Etika aparatur pemerintah dimaksudkan untuk membantu para pegawai dalam meningkatkan kerja aparat. Oleh sebab itu bagian ini akan membahas mengenai etika pemerintahan aparatur dalam pelaksanaan tugas dalam meningkatkan kinerja di Kecamatan tatapaan, menggunakan teori dari Waldo mengenai asas etis.

Terkait dengan pelaksanaan Good Governance, dalam prakteknya aparat Kecamatan dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan atas kewenangan yang diembannya. Dalam hal mempertanggungjawabkan kewenangannya inilah aparat pemerintah dituntut untuk menjalankan asas-asas akuntabilitas kinerja. Akuntabilitas kinerja ini dilaksanakan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Hal ini bertujuan karena pemerintahan di tingkat kecamatan merupakan aktor utama dalam menjalankan fungsi-fungsi pokok

pemerintahan. Oleh karena itu, menjadi kewajiban seseorang/ aparat untuk mempertanggungjawabkan dan menjelaskan kinerja dan atau tindakannya kepada pihak-pihak yang mempunyai hak untuk meminta jawaban serta penjelasan atas hasil seluruh tindakannya.

Asas etis ini menyangkut hasrat petugas untuk merasa memikul kewajiban penuh dan ikatan kuat dalam melaksanakan semua tugas pekerjaan secara memuaskan. Petugas administrasi pemerintahan harus mempunyai hasrat besar untuk melaksanakan fungsi-fungsinya secara efektif, sepełuh kemampuan, dan dengan cara paling memuaskan pihak yang menerima pertanggungjawaban. Pertanggungjawabannya itu tertuju kepada rakyat umumnya, instansi pemerintahnya, maupun pihak atasan langsung Kecenderungan untuk melepaskan tanggung jawab atau keinginan untuk melemparkan tanggung jawab kepada pihak lain atau pun kebiasaan mengajukan dalih “hanya melaksanakan perintah”, harus dihilangkan dari diri setiap aparatur pemerintah. Akuntabilitas terkait dengan kinerja pegawai pemerintahan, karena hal inilah yang membedakan akuntabilitas dengan cara-cara yang lebih tradisional dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan suatu kebijakan atau program. Dalam pengertian yang lebih luas, akuntabilitas pelayanan publik berarti bertanggungjawab kepada publik. Dalam hal ini perlu dilihat praktek-praktek yang digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan pelayanan publik untuk menjamin suatu tingkat kinerja yang diinginkan karena dalam organisasi publik, akuntabilitas berarti suatu perwujudan kewajiban

untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan visi, misi dan strategi maupun pelaksanaannya dalam organisasi publik yang bersangkutan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Melalui penyusunan laporan pertanggungjawaban tersebut, maka dapat diketahui seberapa baik kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintahan, mengingat begitu besarnya peran aparatur pemerintahan sebagai pelayan publik dalam segala aspek kehidupan masyarakat. Tuntutan terhadap kinerja aparatur pemerintahan semakin kuat terlebih lagi sejak diberlakukannya otonomi daerah. Untuk itu pendayagunaan kinerja pegawai harus ditingkatkan, terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pelayanan public. Setiap kehidupan bermasyarakat, manusia pasti memerlukan pelayanan dari orang lain, baik pelayanan fisik maupun pelayanan administratif. Kaitannya dengan pelayanan publik maka dalam hal ini birokrasi sebagai abdi negara, abdi masyarakat adalah sebagai aparat pelaksana pelayanan (public service) merupakan salah satu fungsi yang diselenggarakan dalam rangka penyelenggaraan administrasi negara. Dalam pengertian Etika profesi, menurut Keiser (Suhrawardi Lubis, 2015; 6-7) adalah sikap hidup berupa keadilan, untuk memberikan pelayanan profesional terhadap masyarakat, dengan penuh ketertiban dan keahlian sebagai pelayanan dalam rangka melaksanakan tugas berupa kewajiban terhadap masyarakat. Kode etik profesi adalah system norma, nilai, dan aturan

profesional yang tertulis secara tegas dan menyatakan apa yang benar dan baik, serta apa yang tidak benar dan tidak baik bagi professional. Kode etik menyatakan perbuatan yang benar-salah, perbuatan yang harus dilakukan dan yang harus dihindari. Tujuan kode etik professional adalah agar professional memberikan jasa sebaik-baiknya kepada pemakainya. Dengan adanya kode etik ini, akan melindungi perbuatan yang tidak professional. (wordpress.com/2011/05/II). Pengabdian merupakan suatu keinginan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan semua tenaga (pikiran atau mental dan fisik), seluruh semangat kegairahan, dan sepenuh perhatian tanpa pamrih apa-apa yang bersifat pribadi, misalnya ingin cepat naik pangkat atau diberi tanda jasa. Setiap petugas dalam administrasi pemerintahan dalam melaksanakan tugasnya harus selalu dan terus menerus menunjukkan keterlibatan diri (involvement of self) dan penuh antusiasme. Kecenderungan bekerja setengah hati atau asal jadi, tidak boleh ada dalam diri setiap petugas yang baik. Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Mengutamakan kepentingan negara dan masyarakat terkait erat pengabdian kepada negara dan masyarakat. Menurut peneliti dari hasil wawancara, pengabdian disini ternyata banyak disalah-artikan oleh pegawai kecamatan. Pengabdian kepada negara, yang diwakili oleh pemimpin (atasan), ternyata lebih dominan daripada pengabdian kepada masyarakat. Hal ini

mengakibatkan aparat birokrasi cenderung lebih melayani pimpinan daripada melayani masyarakat. Seharusnya, pengabdian kepada negara dan masyarakat ini posisinya adalah sejajar. Artinya kedua-duanya harus dilaksanakan oleh aparat birokrasi. Utomo Tommy ddk,(2010) menyebutkan bahwa Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Tujuan nasional Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata dan berkesinambungan materiil dan spiritual. Hal tersebut dapat dicapai salah satunya dengan adanya Pegawai Negeri sebagai Warga Negara, Unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD NRI 1945, Negara dan Pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri.

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.

Kesetiaan merupakan suatu kebajikan moral, yaitu sebagai kesadaran seseorang petugas untuk setulusnya patuh kepada tujuan bangsa, konstitusi Negara, peraturan perundang-undangan, badan/instansi, tugas/jabatan, maupun atasan demi tercapainya cita-cita bersama yang diharapkan. Pelaksanaan tugas pekerjaan dengan ukuran rangkap, pertimbangan untung-rugi, atau bahkan dengan kebiasaan sabotase, tidak dikenal dalam setiap petugas yang baik. Kalau seorang petugas tidak dapat menjalankan tugas jabatannya dengan sepenuh kemampuan, tidak bersedia terikat patuh pada badan/instansinya, atau tidak merasa cocok dengan kebijakan pihak pimpinannya, maka tindakan etis adalah mengundurkan diri dari jabatannya.

Loyalitas berarti Kesiediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai pegawai. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik – baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Loyalitas merupakan kesetiaan yang timbul dengan sendirinya pada diri seseorang yang memberikan jasa oleh penyedia jasa secara baik atau optimal. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan ujung tombak dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah maupun tugas-tugas pembangunan guna mewujudkan pemerintahan yang baik agar tercapai masyarakat yang makmur dan sejahtera. Oleh karena itu, semua PNS di lingkungan pemerintahan baik dibagian struktural maupun fungsional, sangat ironis apabila sebagai ujung tombak dalam rangka mencapai kesejahteraan masyarakat tetapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan publik tidak memiliki Loyalitas pada pekerjaannya. Loyalitas seorang pegawai dapat ditumbuhkan dengan banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah faktor kesejahteraan. Kondisi ketidakstabilan ekonomi yang dialami Indonesia beberapa tahun terakhir yang dilihat dari naiknya harga – harga kebutuhan pokok yang dibarengi dengan banyaknya dunia usaha swasta yang mengalami kehancuran. Kedudukan PNS memang berbeda dengan pekerja yang bekerja di sektor swasta. Disebutkan dalam Pasal 3 UU Pokok-pokok Kepegawaian bahwa Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kesetiaan dan loyalitas pekerjaan aparatur sipil negara merupakan hal yang mutlak dilakukan bukan hanya karena menyangkut kesejahteraan dan pendapatan namun

juga merupakan amanat undang-undang untuk dilaksanakan.

Asas etis ini mencerminkan kemauan dari kemampuan seseorang petugas untuk memperhatikan serta siaga terhadap berbagai perkembangan yang baru, situasi yang berubah, dan kebutuhan yang timbul dalam kehidupan masyarakat dari waktu ke waktu dengan disertai usaha-usaha untuk menanggapi secara sebaik-baiknya. Sikap tidak peduli asalkan tugas rutin sudah selesai atau tidak mau susah payah melakukan pembaharuan harus disingkirkan dari setiap petugas administrasi pemerintahan yang baik.

Kesimpulan

1. Pertanggungjawaban dari aparat Kecamatan Tatapaaan merupakan salah satu Asas Etis yang dilaksanakan oleh aparat, dari hasil penelitian aparat kecamatan bertanggungjawab kepada atasannya yakni camat dan kepada masyarakat sebagai pengguna jasa. Tanggungjawab yang diemban dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta perintah atasan kepada bawahan dengan baik.
2. Pengabdian aparat kecamatan telah diamanatkan oleh undang-undang, PNS sebagai abdi negara wajib memberikan yang terbaik bagi masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi negara. Kesetiaan aparat dalam menunjukkan sikap etis dalam pekerjaan, dari hasil penelitian sikap kesetiaan/ loyalitas yang ditunjukkan oleh aparat sesuai dengan tupoksi mereka.
3. Dari sikap kepekaan dan persamaan pelayanan kepada masyarakat, aparat

Kecamatan Tatapaan, menunjukkan sikap yang peka terhadap kebutuhan masyarakat namun terkadang masih mengalami kendala factor kelelahan dan psikologis. Dan masih adanya kekosongan apabila ada beberapa masyarakat datang untuk meminta pelayanan.

Saran

1. Disarankan kepada pimpinan kecamatan untuk terus melaksanakan pengawasan melekat terhadap pelaksanaan kerja dari aparat, karena dengan adanya pengawasan melekat, maka bawahan akan merasa dihargai dan mampu bekerja dengan baik
2. Perlu adanya penambahan anggaran bagi kantor kecamatan, dimana pihak

Bungin, Burhan. 2007. Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya. Jakarta: Putra Grafika

Creswell J. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Yogyakarta. Campuran. Jakarta. Pustaka pelajar

Dwiyanto A. 2006. Mewujudkan Good Governance Melalui. Pelayanan Public. Yogyakarta: UGM Press

Dharma, Surya. 2005. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar.

Erni T. S. dan Saefullah K. 2006. Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Jakarta

Fattah, Nanang. 2007. Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah. Bandung: Pustaka Bani Quraisy

Husaini, Usman. 2009. Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara

Kurniawan A. 2008. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan

kecamatan dapat mengusulkan anggaran lebih kepada kabupaten agar tidak terjadi kekurangan kertas tinta dan kerusakan peralatan dapat ditangani dengan cepat, mengingat pelaksanaan pelayanan masih membutuhkan kertas dan tinta.

3. Perlu adanya peningkatan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia di Kecamatan Tatapaan, agar tidak terjadi kekosongan pada saat melayani masyarakat. Dari segi kualitas perlu dipertimbangkan pelatihan bagi aparat yang masih berpotensi untuk berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia

Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE- Yogyakarta.

Mangkunegara A.A. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda

_____ 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Miles M. B. & Huberman M. A. 2009. Analisa Data Kualitatif. Jakarta: UI Press

Moleong, Lexy J, 2010, Metode Penelitian Kualitatif, Jakarta: Rosda karya.

Mahmudi, 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN

- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Saefullah A. D. 2010. Pemikiran Kontemporer Administrasi Publik. Perspektif Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Era Desentralisasi, Bandung: LP3AN Fisip Unpad
- Salam, Setyawan D. 2007. Manajemen Pemerintah Indonesia. Jakarta: Djambatan.
- Sukidin, 2011, Administrasi Pelayanan Publik. Jakarta
- Sedarmayanti. 2007. Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sri, Hartini, 2008. Hukum kepegawaian di Indonesia, Jakarta: Sinar Grafika.
- Utomo, Tommy dkk, 2010. Tentang Loyalitas dalam kerja
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Widjaja. 2009. Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta
- Zubair A.C. . 2005. Kuliah Etika,. Jakarta. Rajawali Press.
- Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
 - Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan
 - Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
 - Jurnal Ninda agista 2017 pelayan public fisip universitas lampung
 - Pengertian etika profesi dan kode etik profesi dalam <http://melahwardani.wordpress.com/2011/05/II/pengertian-etika-profesi-kode-etika-profes>