

Implementasi Kebijakan Etika Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara

Mirna Soamole

Arie. J. Rorong

Sonny Rompas

ABSTRACK

The service civil policy ethics as stipulated in Government Regulation No. 42 Year 2004 on Soul Coaching Corps and the Code of civil servants, establish ethical obligations that must be implemented by civil servants in performing official duties and relationships of everyday life. But in reality there are many civil servants attitude and behavior is not in accordance with the ethical values of civil servants. Starting from these two studies in this meand to determine how the implementation of the civil service ethics policy at the District Secretariat Sula Islands.

The method used was a qualitative method. Data sources / informants of this research is purposive sampling of civil servants in the Sula Islands District Secretariat is 5 persons from the leaders / officials concerned and 10 people on staff employee / executive, so the total number of informants there were 15 people. The instrument in this study is the researchers themselves, while collecting the data using interview techniques. Data analyzed to using qualitative analysis techniques interactive model of Miles and Hubernann.

The results on based of the study conclude: 1). Actions to do by the leadership in connection with the implementation of policies such as the civil service ethics laws and regulations (PP.42 2004), fostering employee awareness, and enforcement of ethics rules is already quite effective. 2) An understanding of the ethics of civil servants are set out in PP.42 2004 (in the state of ethics, organizational ethics, ethics in society, ethics in yourself, and the ethics of others civil servants) is good enough. 3). Application of civil service ethics or practice by employees in the execution of official duties generally been pretty good, but not maximized. This means that the attitude and behavior of civil servants in performing official duties in general is quite in accordance with the ethics of civil servants specified in PP.42 2004.

Based on these results the conclusion can be stated as the following suggestions: 1) The enforcement of civil servants in the Secretariat ethics to the District Sula Islands needs to be improved. 2) Understanding of the staff of the Secretariat of the islands of Sula District of ethics of civil servants need to be improved; 3) Application of civil service ethics in the execution of official duties should also be improved in environmental Sula Islands District Secretariat.

In this connection it is necessary a high awareness of the employees themselves to adjust the attitude and behavior of the ethical values of civil servants.

Keywords: policy implementation, civil servants ethic

PENDAHULUAN

Kelancaran tugas umum pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional, sangat dipengaruhi oleh kesempurnaan pengabdian aparatur negara. Dalam ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974

tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Agar Pegawai Negeri Sipil mampu melaksanakan tugasnya sebagaimana tersebut di atas secara berdaya guna dan berhasil guna, diperlukan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan. Pembinaan PNS

akan berhasil dengan baik apabila diikuti dengan pelaksanaan dan penerapan etika atau kode etik dalam melaksanakan tugas-tugas dan pergaulan hidup sehari-hari. kehidupan sehari-hari yaitu etika dalam bernegara, etika dalam organisasi/instansi, etika dalam bermasyarakat, etika dalam diri sendiri, dan etika terhadap sesama PNS.

Etika aparatur pemerintahan (PNS) berisi ajaran-ajaran moral dan asas-asas kelakuan yang baik bagi aparatur pemerintahan dalam menunaikan tugas dan melakukan tindakan jabatannya. Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa etika PNS merupakan pedoman sikap, tingkahlaku, dan perbuatan PNS di dalam melaksanakan tugas kedinasan ataupun dalam pergaulan hidup sehari-hari.

Dari prasurvei yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sula Propinsi Maluku Utara, implementasi kebijakan etika PNS juga belum maksimal. Hal itu dapat ditunjukkan dengan beberapa indikasi seperti masih adanya PNS yang tidak mengetahui dan tidak memahami peraturan tentang etika PNS. Selain itu, beberapa perilaku dan tindakan yang tidak sesuai dengan etika PNS masih terlihat seperti kurang disiplin, kurang bersemangat, kurang tanggung jawab, kurang kerjasama, tidak suka mengambil inisiatif, tidak suka memanfaatkan waktu atau jam kerja secara optimal.

Berdasarkan indikasi masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

“Bagaimana implementasi kebijakan etika PNS dalam pelaksanaan tugas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula?”

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan etika PNS dalam pelaksanaan tugas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula Propinsi Maluku Utara.

Dengan menjawab masalah atau tujuan penelitian tersebut maka diharapkan akan memberikan manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu administrasi publik yaitu berkenaan dengan studi implementasi kebijakan publik.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini kiranya dapat memberikan bahan masukan bagi pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dalam rangka pengambilan kebijakan untuk meningkatkan implementasi kebijakan etika PNS pada pelaksanaan aparatur di daerah ini.

Kata “kebijakan” adalah terjemahan dari kata bahasa Inggris “*policy*”. Kata

kebijakan (*policy*) ini berbeda dengan pengertian kebijaksanaan yang merupakan terjemahan dari kata "*Wisdom*". Nugroho (2009)

Kebijakan yang dibuat atau dikembangkan oleh badan-badan atau pejabat-pejabat pemerintah disebut kebijakan public atau *public policy*" (Anderson, dalam Islamy, 1996).

Implementasi merupakan tahapan dalam proses kebijakan publik berkenaan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan pada realisasi program (Gordon, dalam Keban, 2008); atau dengan kata lain implementasi merupakan tahap merealisasikan tujuan-tujuan program. Dalam hal ini, administrator mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasi dan menerapkan kebijakan. Mengorganisir berarti mengatur sumberdaya, unit-unit dan metode-metode untuk melaksanakan program. Melakukan interpretasi berkenaan dengan menterjemahkan bahasa atau istilah-istilah program ke dalam rencana-rencana dan petunjuk-petunjuk yang dapat diterima dan feasible. Menerapkan berarti menggunakan instrumen-instrumen, atau mengerjakan (Keban, 2008).

1. Konsep Etika

Kata etika dalam bahasa Inggris disebut "*ethics*". Secara etimologis kata etika (*ethics*) berasal dari bahasa Yunani Kuno "*ethos*" yang berarti pagar pembatas

ternak agar supaya ternak tersebut tidak berkeliaran seenaknya. Walaupun pintu pagar tidak dikunci tetapi ternak yang berada dalam lingkaran pagar tidak berani keluar pagar. Dengan kata lain, ternak tersebut sudah terbiasa untuk memperhatikan batas yang telah ditentukan (Saefullah Djadja, 2012). Dalam bahasa Latin kata etika disebut "*ethicus*" yang berarti kebiasaan, adat atau akhlak dan watak, atau kesediaan jiwa akan kesusilaan (Solomon, 1997; Widjaja, 2003).

2. Konsep dan Kebijakan Etika Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-Undang No 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pengertian tersebut maka etika pejabat publik berhubungan dengan perbuatan seseorang yang memegang jabatan tertentu, baik dalam jam kerja maupun di luar kerja dan dalam kehidupannya sehari-hari. Pendapat ini tidak jauh berbeda dengan pendapat Fadillah

(dalam Dwiyanto. 2000. Etika Pegawai Negeri Sipil dikenal juga dengan sebutan etika birokrasi, yang merupakan bagian dari etika administrasi publik atau etika pemerintahan. Sebagaimana dikemukakan dalam berbagai kepustakaan tentang etika administrasi publik, bahwa etika administrasi publik adalah merupakan bidang pengetahuan tentang ajaran-ajaran moral dan asas-asas kelakuan yang baik bagi para aparat dalam menunaikan tugas pekerjaannya dan melakukan tindakan jabatannya.

seperangkat nilai dalam etika birokrasi yang dapat digunakan sebagai acuan, referensi, penuntun bagi birokrasi publik dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya antara lain adalah : (1) *efisiensi*, (2) *membedakan milik pribadi dengan milik kantor*, 3) *impersonal*, (4) *merytal system*, nilai ini berkaitan dengan rekrutmen dan promosi pegawai, artinya dalam penerimaan pegawai atau promosi pegawai tidak di dasarkan atas kekerabatan, namun berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), kemampuan (*capable*), dan pengalaman (*experience*), sehingga menjadikan yang bersangkutan cakap dan profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan bukan *spoil system* (adalah sebaliknya); (5) *responsible*, (6) *accountable*, (7) *responsiveness*,

prinsip-prinsip etika (kode etik) bagi Pegawai Negeri Sipil, adalah : (1) memberikan pelayanan publik secara simpatik, efisien, cepat, dan tidak diskriminatif; (2) memanfaatkan dana publik secara tepat, efektif, dan efisien; (3) dilarang menyalahgunakan jabatan dan kedudukannya atau informasi yang dimilikinya dalam kaitan tugasnya untuk kepentingan pribadinya atau kelompoknya; (4) dilarang menerima keuntungan dalam bentuk apapun dari pihak ketiga yang dapat dipandang sebagai kolusi; (5) memegang teguh kerahasiaan negara dan pemerintah dari segala ancaman yang merugikan baik secara ekonomi maupun politis; (6) menjunjung tinggi nilai kebenaran, kejujuran dan kehalusan budi pekerti.

Undang-Undang Nomor 42 Tahun 2004 juga mengatur tentang penegakan etika/kode etik, yaitu : (1) PNS yang melakukan pelanggaran kode etik dikenakan sanksi moral; (2) Sanksi moral dibuat tertulis dan dinyatakan oleh pejabat pembina kepegawaian; (3) Sanksi moral berupa : pernyataan secara tertutup dan pernyataan secara terbuka; (4) PNS yang melakukan pelanggaran kode etik selain dikenakan sanksi moral, dapat dikenakan tindakan administratif sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Dari uraian singkat tentang konsep dan kebijakan etika pegawai negeri sipil di

atas dapat disimpulkan bahwa etika pegawai negeri sipil mengandung nilai-nilai yang merupakan pedoman sikap, tingkahlaku dan perbuatan yang berlaku bagi PNS baik dalam kehidupan bernegara, diri sendiri, berorganisasi, bermasyarakat, dan bergaul dengan sesama PNS. Etika PNS akan berfungsi sebagai pedoman sikap, tingkahlaku dan perbuatan di dalam melaksanakan tugasnya.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif. Penelitian deskriptif bermaksud membuat pemerian (penyandaraan) secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu (Usman dan Akbar, 2001).

Penelitian kualitatif bertujuan menggali dan membangun suatu preposisi atau menjelaskan makna dibalik realita (Bungin, 2010).

Menurut Arikunto (2000), penelitian deskriptif-kualitatif pada umumnya merupakan penelitian nonhipotesis sehingga dalam proses penelitiannya tidak perlu mengajukan suatu hipotesis.

B. Fokus Penelitian dan Definisi Konseptual

Konsep yang menjadi fokus dalam penelitian ini ialah “kebijakan etika pegawai negeri sipil”. Yang dimaksud dengan kebijakan etika PNS adalah kebijakan yang berkenaan aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang merupakan pedoman sikap, tingkahlaku, dan perbuatan PNS di dalam melaksanakan tugas kedinasan, sebagaimana yang ditetapkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Implementasi kebijakan etika PNS tersebut dilihat dari tiga aspek yaitu : (1) tindakan atau upaya yang dilakukan oleh pimpinan sehubungan dengan implementasi kebijakan etika PNS (PP.42 Tahun 2004); (2) pemahaman pegawai terhadap kebijakan etika PNS tersebut; (3) penerapan atau pengamalan nilai-nilai etika PNS itu dalam pelaksanaan tugas atau jabatan, yaitu sikap dan perilaku pegawai di dalam melaksanakan tugas/jabatan.

C. Jenis Data

Data yang dikumpulkan untuk dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

1. Data primer, ialah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data atau informan penelitian melalui teknik wawancara. Data primer yang dikumpulkan adalah data yang bersifat kualitatif.

2. Data sekunder, data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sula, yang berkaitan dengan fokus yang diteliti. Data sekunder yang dikumpulkan berfungsi sebagai penunjang/pendukung data primer.

D. Sumber Data (Informan)

Salah satu sifat dari penelitian kualitatif ialah tidak terlalu mementingkan jumlah atau banyaknya informan/sumber data, tetapi lebih mementingkan *content*, relevansi, sumber yang benar-benar dapat memberikan informasi, baik mengenai orang, peristiwa, atau hal. Adapun sumber data (informan) dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sula Propinsi Maluku Utara. Informan diambil dari unsur pimpinan/pejabat struktural sebanyak 5 orang dan dari unsur pegawai staf/pelaksana sebanyak 10 orang, sehingga jumlah seluruh informan dalam penelitian ini sebanyak 15 orang.

E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan; selebihnya ialah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Penelitian kualitatif menggunakan metode kualitatif yaitu pengamatan, wawancara, atau penelaahan dokumen (Moleong, 2006).

Berdasarkan pendapat tersebut maka instrumen utama dalam penelitian ini ialah peneliti sendiri; sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara (*interview*), yaitu melakukan tanya jawab atau dialog dengan para informan. Untuk terarahnya wawancara maka digunakan pedoman wawancara sebagai panduan.

Selain teknik wawancara, juga digunakan teknik observasi dan teknik dokumentasi. Teknik observasi yaitu melakukan pengamatan terhadap peristiwa yang berhubungan dengan fokus penelitian. Data hasil observasi ini akan melengkapi data hasil wawancara. Selanjutnya, teknik dokumentasi yaitu melakukan penelaahan terhadap dokumen-dokumen tertulis yang berhubungan dengan fokus penelitian. Data hasil telaah dokumentasi ini juga berfungsi sebagai pelengkap data hasil wawancara.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Menurut Bogdan dan Biklen (dalam Moleong, 2006), analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milah data menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, mensistesisikan data, mencari dan menemukan pola-pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan

memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam sebuah penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman (dalam Rohidi dan Moeljarto, 1997) adalah sebagai berikut :

1. Tahap pengumpulan data yaitu proses memasuki lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data penelitian.
2. Tahap reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan.
3. Tahap penyajian data yaitu penyajian informasi untuk memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
4. Tahap penarikan kesimpulan/verifikasi yaitu penarikan kesimpulan dari data yang telah dianalisis.

Model analisis interaktif dari Miles dan Huberman tersebut digambarkan seperti berikut ini (dalam Rohidi dan Moeljarto, 1997) :

Pembahasan Hasil Penelitian

Sebagaimana yang telah disebutkan di atas bahwa yang dimaksud dengan implementasi kebijakan etika PNS disini adalah pelaksanaan atau penerapan nilai-nilai etika PNS yang telah ditetapkan dalam PP. No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan

Jiwa Korps dan Kode Etik PNS, di dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam kehidupan sehari-hari PNS.

Hasil penelitian sebagaimana dideskripsikan di atas memberikan gambaran tentang bagaimana implementasi kebijakan etika PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula dilihat dari beberapa indikator yaitu (1) tindakan atau upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada pegawai tentang kebijakan etika PNS yaitu PP.42 Tahun 2004; (2) pemahaman pegawai terhadap kebijakan etika PNS tersebut; (3) penerapan nilai-nilai etika PNS itu dalam pelaksanaan tugas atau jabatan, yaitu sikap dan perilaku pegawai di dalam melaksanakan tugas/jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa tindakan pertama yang dilakukan dalam rangka implementasi kebijakan etika PNS di lingkungan Sekretariat Daerah adalah melakukan sosialisasi kebijakan kepada semua PNS. Menurut pengakuan para pejabat berkompeten dan para pegawai staf/pelaksana yang sempat diwawancarai bahwa sosialisasi kebijakan etika PNS ini dilakukan secara intensif oleh pimpinan pada setiap kesempatan sejak mulai berlakunya kebijakan tersebut (PP.42 Tahun 2004), dan hingga sekarang ini terus

diingatkan kepada para pegawai. Sosialisasi merupakan faktor penting dalam implementasi suatu kebijakan, seperti dikemukakan dalam model implementasi kebijakan dari Edward III bahwa sosialisasi kebijakan kepada para kelompok sasaran atau para pelaksana kebijakan merupakan faktor pertama yang harus dilakukan dalam proses implementasi suatu kebijakan. Komunikasi atau sosialisasi yang dimaksud adalah berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan atau disosialisasikan pada kelompok sasaran (*target group*). Kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif jika terjadi komunikasi yang efektif antara pelaksana kebijakan/program dengan para kelompok sasaran. Dengan komunikasi atau sosialisasi maka tujuan dan sasaran dari kebijakan dapat disosialisasikan secara baik sehingga dapat menghindari adanya distorsi atas kebijakan tersebut. Menurut Edward III bahwa komunikasi/sosialisasi menjadi penting karena semakin tinggi pengetahuan kelompok sasaran atas kebijakan maka akan mengurangi tingkat penolakan dan kekeliruan dalam mengaplikasikan kebijakan dalam ranah yang sesungguhnya (Edward III *dalam* Nugroho, 2009).

Tindakan lain yang dilakukan dalam rangka implementasi kebijakan etika PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula adalah penegakkan etika

PNS itu sendiri. Hasil wawancara menunjukkan bahwa adanya komitmen yang tinggi dari pimpinan dalam menegakkan etika PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula yaitu menerapkan sanksi secara tegas bagi pelanggaran etika. Namun demikian, menurut pengakuan para pejabat dan staf pelaksana yang diwawancarai bahwa selama ini belum pernah ada pelanggaran etika/kode etik yang serius yang dilakukan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula. Yang masih terjadi selama ini adalah pelanggaran ringan seperti tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurang taat dan patuh terhadap prosedur dan tata kerja, dan sikap yang kurang baik seperti kurang bersemangat, kurang disiplin. Terhadap sikap dan perilaku pegawai yang kurang sesuai dengan etika PNS diberikan teguran lisan oleh pimpinan. Komitmen pimpinan merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan sebagaimana yang ditekankan dalam model implementasi kebijakan dari Edward III (dalam Nugroho, 2009) bahwa faktor disposisi (yaitu komitmen dan konsistensi) dari para implementor/pelaksana untuk melaksanakan melaksanakan kebijakan sesuai dengan arahan dari pembuat kebijakan atau *policy maker* adalah merupakan salah satu faktor

penting dan menentukan dalam rangka keberhasilan implementasi suatu kebijakan.

Tindakan yang dilakukan oleh pimpinan sehubungan dengan implementasi kebijakan etika PNS tersebut ternyata cukup efektif terutama dalam meningkatkan pemahaman pegawai terhadap etika PNS yang ditetapkan dalam PP.42 Tahun 2004. Berdasarkan pengakuan para pejabat yang diwawancarai bahwa tingkat pemahaman pegawai di lingkungan Sekretariat daerah Kabupaten Kepulauan Sula terhadap ketentuan etika PNS umumnya cukup baik. Hasil wawancara dengan para pegawai staf/pelaksana terungkap bahwa pada umumnya pegawai sudah memahami dengan cukup baik etika PNS. Sebagaimana disebutkan dalam PP.42 Tahun 2004, ada lima dimensi etika yang harus dipahami dan menjadi pedoman sikap PNS dalam melaksanakan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari PNS yaitu : etika dalam bernegara, etika dalam berorganisasi, etika dalam bermasyarakat, etika dalam diri sendiri, dan etika terhadap sesama PNS.

Tindakan yang dilakukan oleh pimpinan sehubungan dengan implementasi kebijakan etika PNS tersebut juga cukup efektif dalam mewujudkan penerapan etika oleh para pegawai di dalam melaksanakan tugas kedinasan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula. Semua pejabat struktural yang diwawancarai

mengakui bahwa penerapan etika PNS dalam pelaksanaan tugas kedinasan oleh kalangan PNS umumnya cukup baik. Hasil wawancara dengan para pegawai staf/pelaksana juga terungkap bahwa para pegawai umumnya sudah dapat menerapkan dengan cukup baik nilai-nilai etika PNS yang ditetapkan dalam PP.42 Tahun 2004. Namun demikian, para pegawai juga mengakui masih ada kekurangan atau kelemahan di dalam penerapan etika PNS yaitu masih adanya sikap dan tindakan yang belum sepenuhnya sesuai dengan etika PNS.

Keseluruhan hasil penelitian tersebut dapat menunjukkan bahwa implementasi kebijakan etika PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula pada umumnya sudah cukup baik namun belum maksimal, Sehingga itu diperlukan upaya peningkatannya di masa-masa mendatang.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tindakan yang dilakukan oleh pimpinan sehubungan dengan implementasi kebijakan etika PNS seperti sosialisasi peraturan (PP.42 Tahun 2004), pembinaan kesadaran

pegawai, dan penegakkan aturan etika adalah sudah cukup efektif.

2. Pemahaman pegawai terhadap etika PNS yang ditetapkan dalam PP.42 Tahun 2004 (etika dalam bernegara, etika dalam berorganisasi, etika dalam bermasyarakat, etika dalam diri sendiri, dan etika terhadap sesama PNS) sudah cukup baik.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

Tindakan penegakkan etika PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula perlu ditingkatkan yaitu dengan menerapkan sanksi secara konsisten terhadap setiap pelanggaran etika. Pemahaman pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten kepulauan Sula terhadap etika PNS perlu ditingkatkan yaitu dengan mempelajari dan menghayati secara lebih baik dan dengan sungguh-sungguh tentang PP.42 Tahun 2004.

DAFTAR PUSTAKA

- Indiahono, 2010, *Perbandingan Administrasi Publik*, Gava Media, Yogyakarta.
- Islamy Irfan,M. 2007, *Etika Pemerintahan,Modul-UT*, Karunika UT, Jakarta.
- Keban Yeremias,T. 2008, *Enam Dimensi Admnistrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu*, Gava Media, Yogyakarta.
- Kumorotomo Wahjudi, 2001, *Etika Administrasi Negara*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kusumanegara,S. 2010, *Model dan Aktor dalam Proses Kebijakan Publik*, Gava Media, Yogyakarta.
- Maxwell. C. John, 2008. *Etika Yang Perlu Diketahui Oleh Setiap Pemimpin*. terjemahan Yudi Hermawan. Gunung Mulia, Jakarta.
- Moleong, L.J. 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Riant, 2009. *Public Policy :Dinamika Kebijakan-Analisis Kebijakan- dan Manajemen Kebijakan*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Poerwanto A. dan R. Sulistyastuti, 2012, *Implementasi Kebijakan Publik : Konsep dan Implikasinya*, Gava Media, Yogyakarta.
- Rohidi R.C. dan Mulyarto, 2002, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta, UI-Press.
- Rusli, B, 2013, *Kebijakan Publik : Membangun Pelayanan Publik Yang Responsif*, Bandung : Hakim Publishing.

- Saefullah Djaja, 2009, *Pemikiran Kontemporer Administrasi Publik*, LP3AN FISIP UNPAD, Bandung.
- Santosa Pandji, 2008, *Administrasi Publik : Teori dan Aplikasi Good Governance*, Rafika Aditama, Bandung.
- Soamole, Mulyadi, 2010, *Fungsi dan Peran Lembaga Masyarakat dalam Pembuatan Kebijakan Publik : Studi Kasus Perumusan Perda Kabupaten Kepulauan Sula*, Makalah.
- Santoso Amir dan Riza Sihbudi, 1993, *Politik, Kebijakan dan Pembangunan*, Dian Lestari Grafika, Jakarta.
- Suharto, Edi, 2011. *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. CV. ALFABETA, Bandung.
- Solomon Robert, 1997, *Ethics, A Brief Introduction*, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Terry G.R., 1996, *Asas-Asas Manajemen*, terjemahan, Gunung Agung, Jakarta.
- Widjaja, H. A, 1997. *Etika Administrasi Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sumber Lain :
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan UU.Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU No.8 Tahun 1974.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Perangkat Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Sula Nomor 1 Tahun 2008 tentang Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Sula.